



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU

Uuden edellä

Työryhmä toimii!

Työhyvinvoinnin tukeminen toiminnallisia menetelmiä käyttäen

Dufva, Sanna & Lehto, Riikka

2012 Tikkurila

Laurea-ammattikorkeakoulu
Tikkurila

Työryhmä toimii!

Työhyvinvoinnin tukeminen toiminnallisia menetelmiä käyttäen

Dufva, Sanna
Lehto, Riikka
Sosiaalialan koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2012

Sanna Dufva & Riikka Lehto

Työryhmä toimii! Työhyvinvoinnin tukeminen toiminnallisia menetelmiä käyttäen

Vuosi

2012

Sivumäärä

110

Opinnäytetyömme aihe oli työhyvinvoinnin tukeminen toiminnallisia menetelmiä käyttäen. Rajasimme aiheen käsittelemään työyhteisön vaikutusta työhyvinvoinnille. Toteutimme opinnäytetyömme tehostetun palveluasumisen yksikön työntekijöille. Ohjasimme työyhteisölle kuusi ohjauskertaa, joissa käytimme toiminnallisia menetelmiä, erityisesti draamaa. Käsitelimme toiminnassa valitsemiamme työhyvinvointiin liittyviä teemoja erilaisten harjoitusten ja keskustelujen kautta. Opinnäytetyömme oli osa Voimaa taiteesta - hanketta, joka pyrkii tukemaan taiteen soveltavien menetelmien käyttöä hyvinvointialalla.

Valitsimme opinnäytetyöhömmme työhyvinvointiin liittyviksi teemoiksi yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen, erilaisuuden työyhteisössä ja luottamuksen. Opinnäytetyömme teoreettisessa osuudessa tarkastelemme valitsemiemme teemojen vaikutusta työhyvinvointiin. Tarkastelemme myös työhyvinvointia yleisesti sekä taiteen ja hyvinvoinnin yhdistämistä nykypäivänä. Käytimme opinnäytetyössä toiminnallisena menetelmänä pääosin draamaa. Olemme avanneet teoriassa toiminnallisten menetelmien ja draaman taustaa ja käyttömahdollisuuksia.

Opinnäytetyömme tavoitteena oli käsitellä valitsemiamme teemoja ja herättää niistä ajatuksia toiminnan kautta sekä edistää työntekijöiden tutustumista toisiinsa. Lisäksi tavoitteenamme oli kehittyä ryhmän ja toiminnallisten menetelmien ohjaajina. Arviointikeinoina käytimme havainnointia ja työntekijöiltä saatua palautetta. Havainnoimme toiminnan aikaisia ilmiöitä ja teimme työntekijöille kirjalliset kyselyt toiminnan alussa ja lopussa sekä pyysimme heiltä palautetta jokaisen ohjauskerran lopussa.

Arviointimme perusteella onnistuimme herättämään keskustelua ja ajatuksia valitsemistamme teemoista. Työntekijöiltä saamamme palautteen mukaan toiminta edisti toisiin tutustumista ja toiminta oli muutenkin koettu mukavana vaihteluna. Toiminnan aikaisista keskusteluista tekemämme havainnot ja työntekijöiltä saatu palaute osoittivat, että toiminnan aikana oli pystytty keskustelemaan työyhteisölle merkittävistä asioista ja erilaisista mielipiteistä. Opinnäytetyö prosessi kehitti meitä toiminnan suunnittelussa ja ohjaamisessa sekä antoi arvokasta ammatillista kokemusta. Myös taitomme tehdä yhteistyötä kehittyi.

Asiasanat: työhyvinvointi, toiminnalliset menetelmät, soveltava taide, draama, työyhteisö

Sanna Dufva & Riikka Lehto

Work community in action! Improving welfare at work by using functional methods

Year	2012	Pages	110
------	------	-------	-----

The objective of our thesis was to support welfare at work by using functional methods. We defined our subject to cover work community's effect on welfare at work. We executed our thesis to the employees of intensified service centers unit. We led six sessions to the work community where we used functional methods, especially drama. In our activity we went through themes related to welfare at work, which we had chosen. We dealt with these themes by using different exercises and creating conversations. Our thesis was part of Voimaa taiteesta - project which aims to support using art in the field of welfare.

In our thesis we chose themes related to welfare at work. These themes were communality, interaction, differences in work community and loyalty. In our theoretical part of the thesis we examine influence of the chosen themes on welfare at work. We also examine welfare at work in general and combining art and welfare nowadays. In our thesis we used mostly drama as a functional method. In our theory we have examined background and the possibilities of using functional methods and drama.

The goal of our thesis was to go through the chosen themes and stir up thoughts about those via activity. We also intended to support the employees to get to know each other better. Furthermore our goal was to develop as leaders of a group and functional methods. Our evaluation methods were observation and the feedback from employees. We observed phenomena during activity and made a questionnaire to the employees in the beginning and at the end of our activity. We also asked feedback from them at the end of every activity session.

Based on our evaluation we managed to stir up conversation and thoughts about the chosen themes. Feedback from the employees proved that the activity helped them to get to know each other and it was experienced as a nice change. Our observations in the activity and the feedback from the employees proved that during the activity it was possible to talk about things that are important to work community and discuss different opinions. The project allowed us to develop planning and leading activities. It also gave us valuable professional experience. In addition, our ability to work together improved.

Keywords: welfare at work, functional methods, applied art, drama, work community

Sisällys

1	Johdanto	7
2	Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat	9
3	Työhyvinvointi ja sen merkitys	11
	3.1 Työhyvinvoinnin muodostumisen osatekijät	11
	3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa	13
4	Hyvinvoivan työyhteisön elementtejä	14
	4.1 Ilmapiiri	14
	4.2 Yhteisöllisyys	16
	4.2.1 Yhteisöllisyyden määrittelyä	16
	4.2.2 Yhteisöllisyyttä rakentavat tekijät	17
	4.2.3 Yhteisöllisyyden hyötyjä työyhteisölle	19
	4.3 Vuorovaikutus	20
	4.3.1 Toimiva vuorovaikutus työyhteisössä	21
	4.3.2 Dialogisuus vuorovaikutustilanteissa	23
	4.4 Erilaisuus työyhteisössä	24
	4.4.1 Erilaisuuden kohtaaminen	25
	4.4.2 Erilaisuuden hyväksyminen on etu	26
	4.4.3 Arvostus	27
	4.5 Luottamus	27
	4.5.1 Luottamus työyhteisössä	28
	4.5.2 Avoin vuorovaikutus on luottamuksen edellytys	29
	4.6 Ammatillinen itsetuntemus	30
5	Taiteesta hyvinvointia	31
	5.1 Soveltavalle taiteelle on kysyntää	32
	5.2 Taidepohjaista toimintaa ja hyvinvointia yhdistäviä hankkeita	33
6	Toiminnassa käytetyt menetelmät	34
	6.1 Toiminnalliset menetelmät	34
	6.2 Draama	36
	6.2.1 Draaman rakenne toiminnassa	36
	6.2.2 Draaman mahdollisuudet	38
7	Opinnäytetyön tavoitteet	38
	7.1 Käsitellä ja herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista	40
	7.2 Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa	42
	7.3 Oma kehittyminen ryhmän ja toiminnallisten menetelmien ohjaajana	42
8	Toimintakertojen kuvaukset	43
	8.1 Ensimmäinen ohjauskerta: Tutustuminen	43

8.2	Toinen ohjauskerta: Erilaisuus työyhteisössä	49
8.3	Kolmas ohjauskerta: Forum-teatteri	53
8.4	Neljäs ohjauskerta: Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys	58
8.5	Viides ohjauskerta: Unelmien työpaikka	65
8.6	Kuudes ohjauskerta: Draamatarina	70
9	Tavoitteiden arviointi	75
9.1	Käsitellä ja herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista.....	78
9.1.1	Yhteisöllisyys	78
9.1.2	Vuorovaikutus	80
9.1.3	Erilaisuus työyhteisössä	82
9.1.4	Luottamus	85
9.1.5	Ammatillinen itsetuntemus	87
9.2	Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa.....	88
9.3	Itsearviointi: Sanna Dufva	89
9.4	Itsearviointi: Riikka Lehto	90
10	Pohdinta	92
	Lähteet	97
	LIITE 1: Alkukysely	100
	LIITE 2: Loppukysely	102
	LIITE 3: Alku- ja loppukyselyiden tulokset.....	106

1 Johdanto

Opinnäytetyössämme yhdistyvät työhyvinvointi ja soveltavan taiteen käyttö. Yhteiskunnassamme kiinnostus näitä molempia kohtaan on kasvavaa. Työhyvinvointi on huomioitu viimeaikaisissa poliittisissa ohjelmissa ja sen kehittämistä pidetään yhteiskunnassa merkittävänä (Sosiaali - ja terveysministeriö 2007; Liikanen 2010). Työhyvinvoinnilla on arvioitu olevan tulevaisuudessa suuri merkitys organisaatioiden menestymisen kannalta (Manka 2011: 34; von Brandenburg 2009: 29), joka yhtenä tekijänä lisää työnantajien panostamista työhyvinvointiin. Kiinnostus soveltavaa taidetta kohtaan on lisääntynyt Suomessa erityisesti 2000-luvulla yhteiskunnan muutosten seurauksena (Liikanen 2010: 32). Soveltavaa taidetoimintaa on jo hyödynnetty monella sektorilla, myös työhyvinvoinnin alalla.

Toteutimme toiminnallisen opinnäytetyön ohjaamalla toimintaa eräälle työyhteisölle. Toiminnan tarkoituksena oli tukea osallistujien työhyvinvointia. Työhyvinvointi koostuu monista eri osa-alueista. Opinnäytetyössämme keskityimme tarkastelemaan työyhteisön merkitystä työntekijöiden työhyvinvoinnille. Olemme edelleen erotelleet työyhteisössä olevia osa-alueita, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin. Tarkastelemme tällaisista alueista yhteisöllisyyttä, vuorovaikutusta, erilaisuuden tiedostamista työyhteisössä, sekä luottamusta. Olemme pitäneet opinnäytetyössämme näitä osa-alueita toimintamme teemoina. Tarkastelimme teemoja työyhteisön kanssa toiminnallisia menetelmiä, erityisesti draamaa hyödyntäen. Opinnäytetyömme tavoitteena oli käsitellä ja herättää työntekijöiden ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista sekä edistää työntekijöiden tutustumista toisiinsa. Lisäksi asetimme tavoitteeksi oman kehittymisen ryhmän ja toiminnallisten menetelmien ohjaajina.

Opinnäytetyömme aluksi kuvaamme sen taustaa ja lähtökohtia. Kappaleessa kerromme, miten olemme valinneet aiheen ja lähteneet liikkeelle opinnäytetyöprosessissa. Koska työhyvinvointi on opinnäytetyössämme kaikkein keskeisimmässä asemassa, niin aloitamme opinnäytetyömme teoreettisen viitekehyksen avaamalla työhyvinvointia käsitteenä ja sen tilaa nyky-yhteiskunnassa. Tämän jälkeen keskitymme tarkastelemaan työhyvinvointia työyhteisön vaikutuksen näkökulmasta ja avaamme siitä erottelemiamme osa-alueita yksitellen. Osa-alueiden esittelyn jälkeen selvitämme, miten soveltavan taiteen keinoin voidaan saada aikaan hyvinvointia. Selvitämme taide- ja hyvinvointialojen yhdistämisen nykytilannetta ja esittelemme viimeaikaisia taidetta ja työhyvinvointia yhdistäviä hankkeita. Opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa käytimme toiminnallisia menetelmiä ja näistä erityisesti draamaa, joten olemme tarkastelleet niitä omassa kappaleessaan. Tämän jälkeen esittelemme opinnäytetyömme tavoitteet ja sen, millä toimilla niihin pyrimme ja miten arvioimme niitä. Olemme kuvanneet jokaisen työyhteisölle pitämämme ohjauskerran ja ohjauskerroilla tehdyt harjoi-

tukset kappaleessa ”Toimintakertojen kuvaukset”. Harjoitukset on kuvattu yksityiskohtaisesti, sillä tarkoituksemme oli, että lukija voisi käyttää niitä omiin tarkoituksiinsa. Olemme myös kirjanneet ylös ohjauskerroilla käytyjä keskusteluja ja tekemiämme havaintoja, sekä pohtineet harjoitusten tarkoituksenmukaisuutta ja toimivuutta. Ohjauskertojen kuvausten jälkeen arvioimme opinnäytetyömme tavoitteiden saavuttamista. Olemme arvioineet jokaisen teeman käsittelyn onnistumista erikseen ja verranneet keskenään keräämäämme teorial tietoa, tekemiämme havaintoja ja ryhmään osallistuneilta saatua palautetta. Päättämme opinnäytetyömme pohtimalla prosessia kokonaisuudessaan ja siinä kohtaamiimme haasteita ja onnistumisia.

2 Opinnäytetyön tausta ja lähtökohdat

Olemme syventyneet sosionomiopinnoissamme luoviin menetelmiin ja olimme kiinnostuneita hyödyntämään niitä myös opinnäytetyössämme. Toteutimme opinnäytetyömme Voimaa taiteesta - hankkeen alaisuudessa, joka on Tutkivan teatterityön keskuksen hanke vuosille 2010-2012. Sen tarkoituksena on kehittää uudenlaisia työvälineitä ja palvelumalleja, joiden perusajatuksena on osallistaminen ja taidelähtöisyys. Hankkeen taustalla on ajatus siitä, että taiteen kautta voidaan tehdä muutakin, kuin valmistaa perinteisiä taideteoksia ja esityksiä. Taiteen soveltavia menetelmiä voidaan hyödyntää esimerkiksi hyvinvointialalla, työyhteisöissä ja kouluissa ja niiden avulla voidaan ”yhdessä osallistujien kanssa ratkoa erilaisia ongelmia, kasvattaa sosiaalisia taitoja, lisätä itsetuntemusta ja rakentaa näköalaa tulevaisuuteen”. Hankkeen puitteissa toteutetaan erilaisia pilottiprojekteja sekä jaetaan tietoa aiheesta ja tuetaan alan ammattilaisten kohtaamista. (Voimaa taiteesta 2012.) Opinnäytetyömme aihe kytkeytyi Voimaa taiteesta -hankkeen keskeisimpään päämäärään, joka on taiteen soveltavien menetelmien käytön tukeminen hyvinvointialalla (Voimaa taiteesta 2012). Opinnäytetyön aihe muotoutui keskustelussa Voimaa taiteesta - hankkeen yhteyshenkilön kanssa. Aiheeksi valittiin työhyvinvoinnin tukeminen toiminnallisia menetelmiä käyttäen. Puhumme opinnäytetyössämme mieluummin toiminnallisten kuin taiteellisten menetelmien käytöstä, sillä tämä kuvaa mielestämme paremmin käyttämiämme harjoituksia. Toiminnalliset menetelmät voidaan laskea yhdeksi nykytaiteen toimintamuodoksi (Sederholm 2007:144). Kiinnostuimme yhteyshenkilön ehdotuksesta kohdistaa opinnäytetyö sosiaali- ja terveysalan työntekijöihin asiakkaiden sijaan. Työntekijät asiakasryhmänä oli meille molemmille vieras, mutta otimme mielellämme haasteen vastaan ja ajattelimme, että uudenlaisen asiakasryhmän kanssa toimiminen ja työhyvinvointiin tutustuminen laajentaisi ammatillista osaamistamme.

Meille oli alusta lähtien selkeää, että haluamme käyttää opinnäytetyössämme luovia toiminnallisia menetelmiä, sillä syventävät opintomme olivat herättäneet kiinnostuksemme niitä kohtaan ja antaneet meille runsaasti välineitä, joita halusimme päästä kokeilemaan käytännössä. Halusimme myös saada lisää kokemusta ryhmän ohjaamisesta ja kehittää ammattitaitoamme tätä kautta. Vaikka oma kiinnostuksemme ohjasi meitä vahvasti valitessamme toiminnalliset menetelmät opinnäytetyön toteutuksen välineeksi, voidaan myös teorian perusteella todeta, että taiteellisilla toiminnoilla, joihin myös toiminnalliset menetelmät kuuluvat, voidaan saavuttaa monenlaisia hyötyjä työyhteisössä. Taiteella ja kulttuurilla on edellytyksiä vahvistaa ihmisten osallisuutta ja lisätä sosiaalista pääomaa. Taidetoiminta työpaikalla antaa työntekijöille mahdollisuuden käyttää omaa luovuutta sekä saada uusia kokemuksia yhdessä työtovereiden kanssa. Tutkimustulosten mukaan taide mahdollistaa sekä yksilölliset että yhteisölliset kokemukset, joiden kautta omat arvot ja merkitykset voivat selkeytyä. Toiminnan kautta luodut sosiaaliset verkostot puolestaan voivat jopa lisätä ihmisen sisäistä hallinnan

tunnetta. Samalla taidetoiminta vahvistaa työntekijöiden kykyä nähdä asioita eri näkökulmist ja toimia eri tavoin, ja sen kautta voidaan tuoda esiin odotuksia ja toiveita, lisätä inspiraatiota sekä motivoida oppimaan uutta. (von Brandenburg 2009: 29.)

Toteutimme opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden erään tehostetun palveluasumisen yksikön työntekijöille. Tehostettu palveluasuminen on osa asumispalveluita, joita kunta järjestää sosiaalihuoltolain mukaisesti. Palveluasumista järjestetään ikäihmisille, vammaisille, kehitysvammaisille, mielenterveys- ja päihdekuntoutujille. Tehostettu palveluasuminen on tarkoitettu henkilöille, jotka tarvitsevat paljon apua, hoivaa ja valvontaa arjessaan. Henkilökuntaa on täten paikalla ympäri vuorokauden. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2011.) Järjestämäämme toimintaan osallistuneet työntekijät olivat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Työyhteisön jäsenet olivat työskennelleet yhdessä vasta muutaman kuukauden, kun aloitimme toiminnalliset ohjauskerrat heidän kanssaan. Otimme tämän huomioon suunnitellessamme toimintaa ja harjoituksia. Myös työyksikkö ja työn luonne vaikuttivat ohjaamamme toiminnan suunnitteluun. Salassapitovelvollisuudesta johtuen, emme voi kuvata näitä tarkemmin. Työpaikalta mahdollistettiin meille erinomaiset tilat toiminnan järjestämiseen. Tila oli suuri, rauhallinen ja irrallaan osallistujien osastolta, jonka ajattelimme helpottaneen arkityöstä irtaantumista ja orientoitumista toimintaan.

Opinnäytetyön suunnitteluvaiheessa kävimme keskustelemassa organisaation esimiesten kanssa. Selvitimme heille opinnäytetyömme ideaa ja kerroimme, mitä toivomme voivamme sillä saada aikaiseksi. Kävimme keskustelua siitä, mikä esimiesten mielestä työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta on keskeistä ja mitä he toivoivat toiminnassamme käsiteltävän. Sovimme myös mille työyhteisölle toimintaamme tarjotaan sekä erilaisista käytännön asioista. Ennen toiminnallisten ohjauskertojen aloittamista kävimme tutustumassa toimintaamme osallistuvaan työyhteisöön ja heidän arkityöhönsä. Vietimme työpaikalla useamman tunnin ja tarkkailimme työn luonnetta ja asiakaskuntaa. Pyrimme saamaan käsityksen siitä, millaisissa oloissa ja millaisten asiakkaiden kanssa työntekijät ovat tekemisissä, jotta voisimme suunnitella toimintamme mahdollisimman paljon heitä hyödyttäväksi ja jotta ymmärtäisimme paremmin ohjauskerroilla käytävää keskustelua. Tutustumiskerralla myös esittelimme itsemme paikalla olleille työntekijöille ja kerroimme opinnäytetyöstämme, sen tarkoituksesta ja toiminnallisista menetelmistä. Kysyimme työntekijöiltä, mitä he toivovat opinnäytetyöltämme ja he lähettivät meille toiveita sähköpostitse mietittyään asiaa. Jätimme osaston toimistoon myös esitteen opinnäytetyöstämme, jotta toimintakerrat ja niiden ajankohdat pysyisivät jatkuvasti näkyvillä. Ajattelimme, että näin projektista tulisi myös virallisempi.

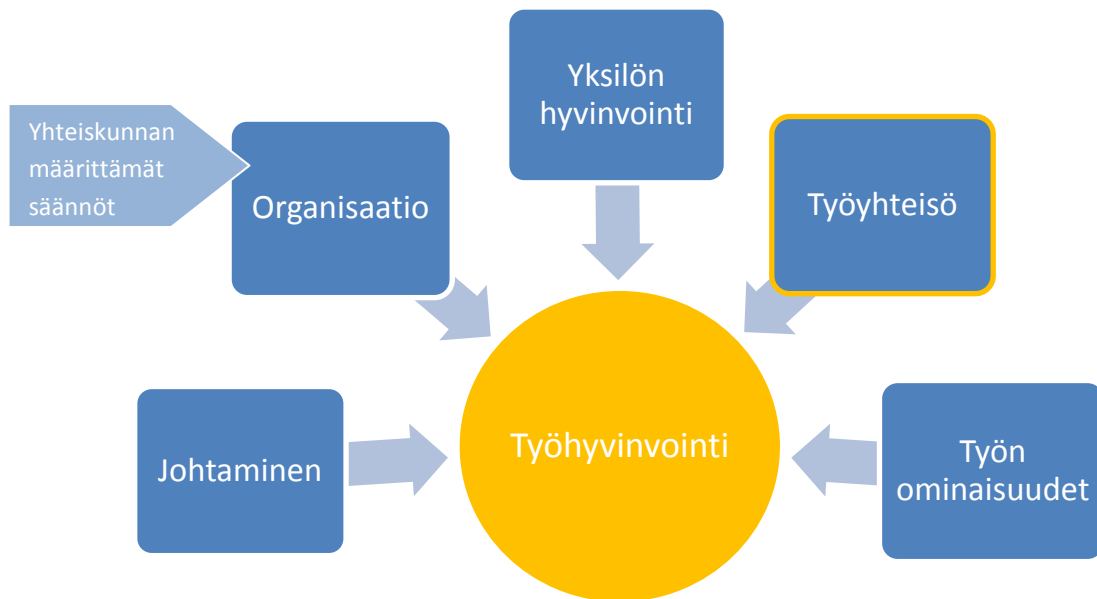
3 Työhyvinvointi ja sen merkitys

Työhyvinvointi on kokemus, johon sisältyy tyytyväisyys, myönteinen perusasenne elämää ja työtä kohtaan, aktiivisuus sekä itsensä hyväksyminen (Vesterinen 2006: 7). Työhyvinvoinnin voi havaita työpaikalla hyvänä ja turvallisena ilmapiirinä, työyhteisön me-henkenä, toimivana yhteistyönä (Rauramo 2008: 109) sekä työntekijöiden ilona ja intona (Manka 2011: 73). Työhyvinvoinnin kokeminen on yksilöllistä, joten samoja työtehtäviä tekevien ihmisten kokemukset työhyvinvoinnista voivat poiketa toisistaan. Kokemukseen voivat vaikuttaa esimerkiksi yksilön ikä, persoonallisuus ja elämäntilanne. (Vesterinen 2006: 7-8.) Työstä saatu hyvinvointi voi lisätä hyvinvointia myös arjessa (Liikanen 2010: 38), joten työhyvinvoinnilla voidaan nähdä olevan laajempi yhteiskunnallinen merkitys.

Käsitys työhyvinvoinnista ei ole aina ollut nykyisenlainen, vaan se on muuttunut runsaasti vuosien varrella. Työhyvinvoinnin tutkimus Suomessa on alkanut jo sata vuotta sitten. 1900-luvun alussa Suomeen saatiin lakisääteinen työsuojelu, joka tähtäsi teollisuustyöntekijöiden työolojen ja fyysisen työturvallisuuden parantamiseen. Ajan myötä käsitys työhyvinvoinnista on laajentunut ja on todettu, että fyysisten tekijöiden lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat myös psyykkiset tekijät, ympäristöön liittyvät tekijät, kuten työ ja työolot sekä yksilöllinen hallinnan tunne, jolla tarkoitetaan yksilön valmiuksia sietää raskautta ja työn tuottamia ärsykeitä. (Manka 2011: 54-59.) Työyhteisön merkitystä työntekijöiden hyvinvoinnille on alettu korostaa 1990-luvulla. Tällöin työyhteisöllä ymmärrettiin olevan kyky edistää yksilöiden oppimista, joka oli olennaista kilpailun kasvaessa. Työyhteisön toimivuus on nykyaikana entistä tärkeämpää myös siksi, että monet työtehtävät ovat muuttuneet suuriksi ja moninaista osaamista vaativiksi prosesseiksi ja näin ollen työntekijöiden riippuvuus toisistaan on lisääntynyt. (Leppänen 2002: 37.)

3.1 Työhyvinvoinnin muodostumisen osatekijät

Työhyvinvointiin vaikuttavia osa-alueita voidaan löytää useita. Nämä osa-alueet on kuvattu seuraavassa kuviossa. Opinnäytetyömme keskittyy erottelemistamme osa-alueista ”työyhteisöön”. Tässä kappaleessa esittelemme muut osa-alueet lyhyesti.



Kuvio 1: Työhyvinvoinnin osatekijät

Yhtenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä on yksilön henkilökohtainen hyvinvointi, joka muodostuu muun muassa hänen terveydestään, elämäntavoistaan ja elämänhallinnastaan (Manka 2006: 16). Mankan (2011: 77) mukaan mitä useampi työyhteisön jäsen kokee voivansa hyvin työssään, sitä vahvemmin se vaikuttaa ryhmän hyvinvointiin. Yksilöllisestä hyvinvoinnista huolehtiminen on siis merkittävää, sillä se edistää koko työyhteisön hyvinvointia. Työntekijän yksilöllisen hyvinvoinnin lisäksi työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät työpaikalla. Osa näistä liittyy organisaatioon, kuten organisaatorakenne ja työympäristön toimivuus (Manka 2006: 16.) Esimerkiksi liian kiivas työtahti ja epävarmuus työsuhteen säilymisestä voivat heikentää työhyvinvointia (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007: 35). Organisaatiotasolla tulee myös varmistaa, että työn tekeminen on terveellistä ja turvallista (Liikanen 2010: 38). Yhteiskunnalla on velvollisuus tukea työhyvinvoinnin kannalta hyödyllistä toimintaa organisaatioissa ja säätää lakeja, joiden puitteissa organisaatiot voivat toimia yksilöiden työhyvinvointia edistävällä tavalla (Liikanen 2010: 38). Hyvinvoinnista huolehtiminen työpaikalla kuuluu sekä työpaikalla toimivan yksilön, organisaation, että yhteiskunnankin vastuulle (Liikanen 2010: 26). Rauramon (2008: 146) mukaan viimekäden vastuun kantaa kuitenkin organisaation ylin johto.

Työ itsessään vaikuttaa työhyvinvointiin sen mukaan, miten yksilö kokee sen. Työn tulisi olla ominaisuuksiltaan sellaista, että se vastaa työntekijän tavoitteita ja taitoja (Vesterinen 2006: 7), ja sen tulisi tuottaa aikaansaamisen ja oppimisen kokemuksia (Liikanen 2010: 38). Myös mahdollisuus itsensä kehittämiseen ja itsenäisiin päätöksiin tukevat henkistä hyvinvointia työpaikalla (Liikanen 2010: 38). Esimiehen johtamistyyllillä on oma vaikutuksensa työhyvinvointiin. Oikeudenmukainen ja johdonmukainen johtaminen (Manka 2011:35) sekä hyvät esi-

mies-alaissuhteet tukevat työhyvinvointia ja sen säilymistä (Rauramo 2008: 109). Opinnäyteen työmme on rajattu käsittelemään viidettä työhyvinvointiin vaikuttavaa osatekijää, eli työyhteisöä. Myöhemmin selvitämme tarkemmin millaisia vaikutuksia työyhteisöllä voi olla yksilön hyvinvoinnille.

3.2 Työhyvinvoinnin kehittäminen kannattaa

Työhyvinvoinnin kehittämistä pidetään tällä hetkellä tarpeellisena ja se on huomioitu muun muassa sosiaali- ja terveysministeriön Hyvinvointi 2015-ohjelmassa (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007) sekä Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia - ohjelmassa (Liikanen 2010). Mankan mukaan on arvioitu, että aineettomalla pääomalla, kuten erilaisilla suhteilla työyhteisössä, työntekijöiden asenteilla, osaamisella ja terveydellä sekä organisaation toimitavoilla tulee olemaan tulevaisuudessa 50-90% vaikutus yrityksen tulokseen. Aineellisella pääomalla, esimerkiksi laitteilla ja rakennuksilla tulee puolestaan olemaan vain 10-50% vaikutus. Siksi aineettomasta pääomasta huolehtiminen ja sen kehittäminen on organisaatioiden kannalta erittäin olennaista. (Manka 2011: 34). Työhyvinvointi liittyy olennaisesti Mankan luettelemiin aineettoman pääoman osa-alueisiin.

Mielenkiinnon kasvulle työhyvinvointia kohtaan voidaan löytää monta syytä. Yhtenä syynä voidaan pitää organisaatioiden yhteiskuntavastuun korostumista, johon kuuluu yhtenä osa-alueena henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen (Rauramo 2008:18). Myös Hyvinvointi 2015-ohjelma vetoaa yhteiskuntavastuuseen esittäessään, että muuttuvan työelämän vaatiessa yhä enemmän työntekijöiltä, on sen myös annettava vastapainoksi enemmän jaksamiseen ja työhyvinvointiin kohdistuvaa tukea (Sosiaali- ja terveysministeriö 2007). Von Brandenburg (2009: 29) kirjoittaa, että tulevaisuuden työntekijöiden terveydestä ja hyvinvoinnista todennäköisesti huolehditaan entistä paremmin, sillä kilpailu hyvistä työntekijöistä tulee lisääntymään. Organisaatiot kehittävät työhyvinvointia lain velvoitteista ja inhimillisyydestä johtuen, mutta myös lisätäkseen työn tuottavuutta ja laatua sekä saavuttaakseen kustannussäästöjä (Rauramo 2008:18). Työhyvinvointi lisää tuottavuutta muun muassa vähentämällä henkilöstön sairauspoissaoloja ja näin ollen niistä koituvia kustannuksia ja toiminnan häiriöitä (Rauramo 2008:18). Se myös pienentää ennen aikaisen eläköitymisen kuluja (Manka 2011: 38). Työhyvinvoinnin kautta työtyytyväisyys, motivaatio, sitoutuminen ja ilmapiiri paranevat, jolloin työaika ei kulu ongelmien pohtimiseen tai juoruiluun, vaan se käytetään tehokkaasti työn tekoon. Lisäksi hyvinvoivat ihmiset hyödyntävät enemmän osaamistaan. Työhyvinvointi ja osaaminen yhdessä edistävät työyhteisön luovuutta ja innovatiivisuutta ja sitä kautta organisaation kilpailukykyä. (Salojärvi 2006: 53.) Työn laadullista kasvua kuvastaa esimerkiksi se, että Aaltosen, Luoman ja Rautiaisen (2004: 158) mukaan hyvinvoiva työyhteisö heijastaa hy-

vinvointia palvelemalla asiakkaita hyvin. Tulevaisuudessa on huomioitava myös väestön ikääntyminen, jonka takia työssä jaksamisesta tulee entistä tärkeämpää (Liikanen 2010: 26).

4 Hyvinvoivan työyhteisön elementtejä

Opinnäytetyömme on rajattu käsittelemään työyhteisön merkitystä yksilön työhyvinvoinnille. Olemme ottaneet työssämme tarkastelun kohteiksi yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen, erilaisuuden hyödyntämisen ja luottamuksen. Nämä aihealueet nousivat keskeisinä esiin lukemastamme työhyvinvointia käsittelevästä teoriasta, joten päätimme käsitellä niitä toiminnassamme. Koimme, että toiminnalliset menetelmät, joita halusimme opinnäytetyössämme hyödyntää, sopivat näiden aihealueiden käsittelyn välineeksi. Aihealueiden valintoja tuki myös työyhteisön esimiesten kanssa käyty keskustelu ja työntekijöiden toiveet toimintamme suhteen. Yhteisöllisyyden, vuorovaikutuksen, erilaisuuden hyödyntämisen ja luottamuksen yläkäsitteenä voidaan pitää työyhteisön ilmapiiriä. Olemme esitelleet sen lyhyesti, sillä siihen vaikuttavat kaikki edellä mainitut osa-alueet. Lisäksi emme voi sivuuttaa aiheena yksilön ammatillista itsetuntemusta, sillä ainoastaan omien tunteiden tunnistamisen ja hyväksymisen kautta voidaan ymmärtää muiden tunteita (Takanen 2005: 65-66). Koemme ammatillisen itsetuntemuksen tarkastelun toimintamme kannalta oleelliseksi, koska teettämiemme harjoitusten kautta joutuu väistämättä tarkastelemaan omia tuntemuksiaan. Seuraavaksi avaamme valitsemamme työhyvinvoinnin kannalta keskeiset aihealueet selvittäen termien tarkoitusta ja ilmiöiden merkitystä työhyvinvoinnille sekä organisaatiolle. On tärkeää osoittaa organisaatiolle, että työhyvinvoinnin tukemisesta on sille hyötyä, koska organisaatio on keskeisessä roolissa mahdollistamassa työhyvinvointia. Tämän vuoksi olemme huomioineet myös organisaationäkökulman seuraavissa kappaleissa. Kerromme kappaleissa myös miten kyseiset aihealueet näkyvät toiminnassamme. Aihealueet on tässä lokeroitu tarkasti, vaikka todellisuudessa ne kaikki limittyvät voimakkaasti toisiinsa.

4.1 Ilmapiiri

Kun tarkastellaan työyhteisön merkitystä työhyvinvoinnin kannalta, ei voida sivuuttaa ilmapiirin käsitettä. Ilmapiiri käsitteenä on monimuotoinen (Rauramo 2008: 125) ja sitä on vaikea avata yksiselitteisesti. Päivi Rauramo kirjoittaa, että ”työpaikan ilmapiiri voidaan määrittää organisaatiossa työskentelevien yksilöiden havaintojen summaksi” (Rauramo 2008: 124). Tällä hän viittaa siihen, että kaikki organisaation osat: organisaation yleinen ilmapiiri, johtoporras ja työyhteisön henkilöstö vaikuttavat työyhteisön ilmapiiriin (Rauramo 2008: 124; Työturvalli-

suus keskus 2012). Jokaisen työntekijän vastuulla on pitää huolta työyhteisön ilmapiiristä ja ylläpitää työhyvinvointia (Leiviskä 2011:98). Työntekijä voi edistää hyvää ilmapiiriä omalla käyttäytymisellään: olemalla reilu, kohtelias ja osoittamalla muille arvostusta (Leiviskä 2011: 98). Lisäksi esimerkiksi omasta työstä huolehtiminen ja muiden auttaminen, oman osaamisen jakaminen, vastuun kantaminen työtehtävistä ja työyhteisöstä, omien mielipiteiden kertominen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen sekä positiivisen asenteen omaksuminen ovat asioita joiden kautta työntekijä voi vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin (Leiviskä 2011: 99).

Työyhteisön ilmapiiri rakentuu ihmisten välisistä suhteista ja niiden toimivuudesta, joka vaikuttaa myös keskeisesti ihmisten työtyytyväisyyteen. (Nummelin 2008: 54.) Työyhteisössä on kannattavaa tavoitella hyvää ja myönteistä ilmapiiriä, sillä se edistää työntekijöiden hyvinvointia (Takanen 2005: 61), motivaation kasvua, innovatiivisuutta (Nummelin 2008: 54) ja sitä kautta työyhteisön tuloksellisuutta (Takanen 2005: 61). Myös työntekijöiden yhteistyö keskenään on aktiivisempaa, työntekijät ovat aloitekykyisempiä ja he saavat enemmän aikaiseksi (Furman & Ahola 2002: 7). Työyhteisössä, jossa on positiivinen ja avoin ilmapiiri työntekijät uskaltavat tuoda omia mielipiteitään esille, antavat toisilleen palautetta suoraan ja rakentavasti sekä kannustavat ja tukevat toisiaan. Tämä lisää samalla heidän itseluottamustaan. Tällaisessa työyhteisössä yhteistyö muiden tiimien kanssa on toimivaa, uudet jäsenet otetaan vastaan avoimesti ja he pääsevät heti mukaan työyhteisön toimintaan. (Spiik 2004:152-153.) Hyvä ilmapiiri vaikuttaa positiivisesti myös työntekijöiden fyysiseen terveyteen ja pysyvyyteen samassa työpaikassa (Furman & Ahola 2002: 7). Huono ilmapiiri aiheuttaa muun muassa tiedon tehotonta kulkua, muiden syyttelyä ja toivottomuuden tunnetta sekä lisää kielteisiä asenteita ja yleistä valittamista. Lisäksi usein myös työn säännöt ovat epäselvät, toisten ymmärtäminen vaikeaa ja johtajuus hämärtynyt. (Työturvallisuus keskus 2012.)

Työyhteisön ilmapiirin kehittäminen voidaan nähdä opinnäytetyössämme keskeisenä. Se sisältää melko kattavasti kaikki osa-alueet, jotka olemme valinneet opinnäytetyömme teemoiksi ja joihin oletamme voivamme vaikuttaa soveltavan taiteen keinoin. Hyvän työilmapiirin merkeinä pidetään muun muassa yhteisöllisyyttä, sujuvaa yhteistyötä, oikeudenmukaisuutta ja tasa-arvoa, hyvää tiedonkulkua, oman paikan ja työtehtävän hahmottamista työyhteisössä sekä henkilöstön erilaisten voimavarojen ja taitojen hyödyntämistä (Rauramo 2008: 126; Työturvallisuus keskus 2012). Lisäksi hyvää ilmapiiriä ilmentää työntekijöiden välinen luottamus, avoimuus ja joustavuus (Kaivola & Launila 2007: 78). Opinnäytetyön toiminnallisessa osuudessa teemme harjoituksia, jotka tukevat työntekijöiden välisiä suhteita ja joihin liittyy muun muassa toisen arvostamisen osoittamista, omien mielipiteiden ilmaisua ja positiivisen palautteen antamista.

4.2 Yhteisöllisyys

Yhteisöllisyyden kokemus on yksilölle tärkeä voimavara ja edistää merkittävästi ihmisen olemassaoloa ja toimintaa (Kylliäinen 2009: 29; Paasivaara & Nikkilä 2010: 21; Rauramo 2008: 122). Näin ollen se voidaan nähdä ihmisen perustarpeena (Kylliäinen 2009: 29; Leiviskä 2011: 97). Ihmiselle on luontaista liittyä erilaisiin ryhmiin kuten perheeseen tai ystäväpiiriin (Rauramo 2008: 123). Käsitlemme tässä yhteisöllisyyttä työyhteisön näkökulmasta. Yleensä ihmisillä on työyhteisön lisäksi myös muita yhteisöjä joihin he kuuluvat, ja joita he usein saattavat pitää itselleen työyhteisöä tärkeämpinä. Tästä huolimatta yhteisöllisyydellä on merkitystä myös työssä. Ihminen viettää suuren osan ajastaan työpaikalla ja työyhteisönsä kanssa. Siksi hän voi työyhteisönsä kautta saada yhteisöllisyyden tuottamia voimavaroja (Colliander, Ruopila & Härkönen 2009: 64). Leiviskän mukaan ihmisillä on halu tuntea yhteenkuuluvuutta työyhteisönsä kanssa ja työpaikalta etsitään voimauttavia sosiaalisia suhteita. Työyhteisö myös vaikuttaa osaltaan työn mielekkyyden kokemukseen. (Leiviskä 2011: 31, 90, 96.)

4.2.1 Yhteisöllisyyden määrittelyä

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos määrittää yhteisöllisyyden kokemukseksi siitä, että tuntee olevansa osa jotakin arvokasta, johon voi myös vaikuttaa (Mitä yhteisöllisyys on? 2012). Yhteisöllisyys on tunnetila, joka rakentuu tiiviissä yhteydessä arjen toimintaan (Paasivaara & Nikkilä 2010: 12). Sen rakentuminen vaatii aikaa ja kaikkien yhteisön jäsenten yhteistyötä (Takana 2005: 34). Yhteisöllisyys vahvistuu sitä myöten, mitä enemmän ryhmä on ratkonut erilaisia ongelmia yhdessä (Mitä yhteisöllisyys on? 2012). Opinnäytetyömme kautta mahdollistamme työntekijöille tilanteita, joissa he joutuvat pohtimaan yhdessä erilaisia työhön liittyviä asioita. Asioiden pohtiminen on omalla tavallaan ongelmien ratkomista, joka vahvistaa yhteisöllisyyttä. Yhteisöllisyyden kokemuksellisuutta kuvastaa hyvin se, että yhteisöllisyyttä on vaikea mitata, mutta sen tunteminen on helppoa (Paasivaara & Nikkilä 2010: 14). Kokemusta voidaan hahmottaa kiinnostuneisuuden kautta, sillä käsitteet ovat hyvin lähellä toisiaan. Esimerkiksi kiinnostuneisuus työstä ja yhteistyön tekemisestä työpaikalla ilman välitöntä hyötyä, kertovat yhteisöllisyyden olemassa olost. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 13.) Koska yhteisöllisyys perustuu tunteeseen, ketään ei voida pakottaa kokemaan sitä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 12). Työntekijöiden lisäksi johdolla on tärkeä rooli yhteisöllisyyden mahdollistajana, sillä se muun muassa luo edellytykset ryhmän toiminnalle (Paasivaara & Nikkilä 2010: 19).

Takasen mukaan nyky-yhteiskunnassa korostuu yksilöllisyys, mikä näkyy yksin työskentelynä, heikosti toimivana tiimityönä, kilpailuna ja sosiaalisen tuen puutteena. Yksilöllisyys ja yhteisöllisyys nähdään usein vastakkaisina ja toisensa poissulkevinä elementteinä, vaikka näin ei

ole. Harhaoletus voi ilmetä työyhteisössä yhteisöllisyyden vastustamisena, kun ajatellaan, että yhteisöllisyyden myötä pyritään eroon ihmisten erilaisuudesta. (Takanen 2005: 163.) Yhteisöllisyyden tavoitteena ei suinkaan ole samanlaistaminen, vaan sille ominaista on erilaisuuden kunnioittaminen ja yhteenkuuluvuuden tunnistaminen ryhmässä (Takanen 2005: 34). Erilaisuuden hyväksyminen ja se, että jokainen saa olla oma itsensä, on tärkeää hyvän yhteisöllisyyden muodostumiselle. (Manka 2011: 115.) Erilaiset yksilöt ryhmän jäseninä ovat edellytys Paasivaaran ja Nikkilän (2010: 12) kuvaamalle ilmiölle, jonka mukaan yhteisö koostuu yksilöistä, mutta on lopulta enemmän, kuin siinä olevat yksilöt.

Keskeinen yhteisöllisyyden rakentumisen edellytys on ryhmän yhteinen päämäärä tai tavoite, johon pyritään yhdessä toimimalla (Rauramo 2008: 122). Yhteisen päämäärän lisäksi yhteisö määrittää arvoja ja normeja. Näistä muodostuu yhteisöllisyyttä, kun yhteisö tiedostaa ne ja toimii niiden mukaisesti. (Mitä yhteisöllisyys on 2012.) Toimintamme tarkoituksena on nostaa esiin ja tehdä näkyväksi työyhteisössä vallitsevia ajatuksia, joihin liittyy erilaisia arvoja ja normeja. Samalla voimme havainnoida sitä, ovatko nämä ajatukset työyhteisössä yhteneviä ja onko työyhteisöllä yhteistä päämäärää. Yhteisölliselle ryhmälle on myös tyypillistä, että se ilmentää jaettuja uskomuksia, tunteita ja kokemuksia (Rauramo 2008: 122). Säännöt ja erilaiset periaatteet, sekä niiden noudattaminen on tärkeää, jotta ryhmä pysyy koossa ja voi saavuttaa päämääränsä. Lisäksi ne helpottavat ryhmän toimintaa, järjestyksen ylläpitoa ja toimivat heikompien suojana vahvojen ylivaltaa vastaan. (Kylliäinen 2009: 34-35.) Yhteisöllisyyden rakentuminen edellyttää suhteita ja vuorovaikutusta ryhmän sisällä (Mitä yhteisöllisyys on? 2012). Toimintamme kautta työntekijät joutuvat olemaan vuorovaikutuksessa jokaisen työtoverin kanssa. Näin voidaan tukea suhteiden muodostumista koko työyhteisön kesken. Yhteisöllisyyden rakentumiseksi vaaditaan myös yhteenkuulumisen tarpeen tunnistamista ja arvostamista sekä luottamusta jäsenten välillä. Yhteenkuulumisen tarve ilmenee ajatuksena siitä, että vaivannäkö jokaisen ryhmän jäsenen mukana pitämiseksi kannattaa, sillä jokaisella on jotakin annettavaa ryhmän hyväksi. (Mitä yhteisöllisyys on? 2012.)

4.2.2 Yhteisöllisyyttä rakentavat tekijät

Yhteisöllisyyden rakentuminen edellyttää työyhteisöltä pitkäjänteistä yhteistä ponnistelua (Kaivola & Launila 2007: 77), sillä yhteenkuuluvuutta voi syntyä vain, kun ihmiset osallistuvat toimintaan ja luovat positiivisia sosiaalisia suhteita (Leiviskä 2011: 90). Toimintamme tarkoituksena on osallistaa työntekijät yhteiseen tekemiseen ja harjoitusten kautta edistää positiivisten suhteiden syntymistä. Erityisesti yhteishenkeä tukee ympäristö, jossa ihmiset ovat ystävällisiä toisilleen, auttavat ja tukevat toisiaan ja välittävät muista (Paasivaara & Nikkilä 2010: 21). Yhteisen toimimisen lisäksi yhteisöllisyys tarvitsee perustakseen myös tietynlaisen toimintakulttuurin, jossa vallitsee luottamus, oikeudenmukaisuus (Paasivaara & Nikkilä 2010:

86), avoimuus erilaisuutta kohtaan (Kaivola & Launila 2007: 79) sekä vapaus toimia erilaisilla tavoilla ja tehdä virheitä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 18). Myös tiedon jakaminen edistää yhteisöllisyyttä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 12).

Yksilöillä on tärkeä rooli yhteisöllisyyden luomisessa, sillä yksilöiden omat asenteet ja motivaatiot vaikuttavat siihen, kuinka halukkaita he ovat tekemään yhteistyötä ja sitoutumaan yhteisiin tavoitteisiin. On yksilön valinnoista kiinni, kuinka hän noudattaa yhteisön sääntöjä ja normeja, mikä vaikuttaa siihen miten koko yhteisö lopulta toimii. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 12.) Yhteisöllisyyden muodostumiselle on eduksi, että yhteisön jäsenet tuntevat omat tarpeensa, tavoitteensa ja tapansa reagoida asioihin sekä ymmärtävät yksilöllisyyden, yhteisöllisyyden ja vuorovaikutuksen olemusta (Paasivaara & Nikkilä 2010:17). Toimintamme kautta ohjaamme työntekijät tarkastelemaan itseään ja toimintatapojaan työyhteisössä. Myös tunneäly, eli omien tunteiden ja niiden ilmaisun ymmärtäminen on yhteisöllisyyden kannalta tärkeää. Tunneäly helpottaa ihmissuhteiden luomista ja auttaa ymmärtämään muiden tunteita ja mielialoja. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 24-25, 28.) Käyttämämme harjoitusten purussa on keskeistä omien tunteiden tarkastelu harjoituksiin liittyen ja niiden sanallinen ilmaiseminen työyhteisössä.

Manka nostaa yksilöiden työyhteisötaidot yhdeksi yhteisöllisyyden edellytykseksi. Työyhteisötaidot ovat käyttäytymistä, jota ei velvoiteta sopimuksella, mutta johon työyhteisön jäsenet sitoutuvat henkisesti. Työyhteisötaitoihin kuuluu vastuullisuus ja sitoutuminen työtehtäviin sekä toimiminen yhteistyötä edistävästi. Käytännössä yksilö voi edistää yhteisöllisyyttä muun muassa auttamalla muita, toimimalla yhteiseksi hyväksi, kiittämällä, kehumalla, ottamalla muut huomioon, arvostamalla, kunnioittamalla, olemalla kohtelias toisia kohtaan ja olemalla luotettava (Manka 2011: 122-124, 129). Tällaiset työyhteisötaidot näkyvät myös harjoituksissa, joita teemme toiminnassamme työyhteisön kanssa. Harjoituksiin sisältyy esimerkiksi kiittämistä ja positiivisen palautteen antoa. Lisäksi työyhteisötaitoihin liitetään usein velvollisuus huolehtia työpaikan viihtyvyydestä, resurssien järkevästä käytöstä, yhteistyöstä, asioiden aktiivisesta esille ottamisesta ja kehittämistyöhön osallistumisesta. Yksilö voi harjoitella asioiden puheeksi ottamista ja ratkaisukeskeisen palautteen antamista, sekä ottaa vastuuta työpaikkansa asioista. Työyhteisötaidot lisäävät toimijuuden tunnetta ja parantavat yksilöiden hyvinvointia, sillä esimerkiksi vastuun ottaminen lisää motivaatiota ja sitoutumista ja työ koetaan mielekkäämpänä, kun siihen voi vaikuttaa. Samalla kasvavat työyhteisön suoriutuskyky ja sosiaalinen pääoma. (Manka 2011: 123, 129, 130, 138.)

Paasivaaran ja Nikkilän mukaan salliva ja vapaa ilmapiiri, jossa ihmisten on mahdollista toteuttaa itseään, on yksi yhteisöllisyyden edellytys. Vapaassa ja sallivassa ympäristössä on mahdollisuus yrittää, murtaa rutiineja ja tarkastella asioita uusista näkökulmista. Samalla vallitsee tasa-arvoisuus, sopiva leikkimielisyys, luottamus sekä avoimuus ja voidaan käydä rakentavaa väittelyä. Vapaan ja sallivan ympäristön lisäksi Paasivaaran ja Nikkilän mukaan

myös muutosvalmius ja halu oppia uutta ovat yhteisöllisyydelle tärkeitä. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 18.) Toki, jos ollaan valmiita tarkastelemaan asioita erilaisista näkökulmista ja kokeilemaan uudenlaisia toimintatapoja on oltava myös valmis oppimaan ja muuttamaan vanhoja rutiineja.

Vuorovaikutuksella ja sen laadulla on tärkeä osa yhteisöllisyyden rakentumisessa, sillä ilman vuorovaikutusta ei saada selville, mitä toinen ajattelee, eikä voida luoda yhteistä ymmärrystä (Leiviskä 2011: 101). Takasen mukaan viralliset kokoukset eivät enää nykyään toimi yhteisöllisyyden pohjana, vaikka niitäkin tuki tarvitaan. Hän kirjoittaa, että nykyään tarvitaan epävirallisempia dialogitiloja, joissa voidaan tutkia yhdessä tärkeiksi koettuja teemoja dialogin ja luovan ongelmanratkaisun avulla. Samalla ihmiset kohtaavat toisensa aidosti, kuulevat toisiaan ja voivat luoda uutta yhdessä. (Takanen 2005: 35.) Ajattelemme, että järjestämämme toiminta on yksi tällainen epävirallinen dialogitila. Pyrimme toiminnassa painottamaan niitä teemoja, jotka nousevat työyhteisön kannalta merkityksellisiksi ja harjoitukset auttavat tarkastelemaan asioita luovalla tavalla. Tunneäly on merkittävässä roolissa yhteisöllisyyttä tukevassa vuorovaikutuksessa. Tunteiden esiin tuominen työyhteisössä on tärkeää, sillä tunteiden käsittelemättä jättämisestä voi seurata epäaitoa kohtaamista ja kokemus epäoikeudenmukaisesta kohtelusta ja välinpitämättömyydestä. Tunneällyn avulla voidaan luoda pohja ilmapiirille, jossa syntyy rakentavaa kritiikkiä ja kunnioitetaan moniarvoisuutta. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 24-25.)

4.2.3 Yhteisöllisyyden hyötyjä työyhteisölle

Yhteisöllisyydestä työpaikalla on hyötyä niin yksittäiselle työntekijälle, työryhmälle kuin organisaatiollekin. Yksilön näkökulmasta yhteisöllisyys tukee työntekijöiden terveyttä ja hyvinvointia (Paasivaara & Nikkilä 2010: 37). Työyhteisön kautta saatavat positiiviset tunnekokemukset, jotka liittyvät esimerkiksi läheisyyteen ja turvallisuuteen tai työstä nauttimiseen mielletään työhyvinvoinnin kannalta merkittäviksi (Paasivaara & Nikkilä 2010: 22). Tunne siitä, että itsestä välitetään ja se, että itse välittää, edistävät yhteisöllisyyttä (Mitä yhteisöllisyys on? 2012). Lisäksi yhteisöllisyyden myötä ilmenevä sosiaalinen paine voi olla terveydellisessä mielessä yksilön eduksi. Jos työyhteisössä esimerkiksi yleisesti kannatetaan terveellisiä elämäntapoja, yksilöt omaksuvat ne herkästi itselleen, koska poikkeavaa käytöstä vierastetaan. (Manka 2011: 117.) Toki on huomioitava, että samalla tavalla myös haitalliset tavat, asenteet ynnä muut, kuten tupakointi tai negatiivinen elämänsen leviävät.

Työyhteisötasolla yhteisöllisyys ja työryhmän sosiaaliset suhteet vaikuttavat ryhmän toimintaan ja työskentelyilmapiiriin. Kun sosiaaliset suhteet ryhmässä toimivat, informaatio kulkee ja avun pyytäminen ja antaminen on helppoa. Lisäksi työpaikalla viihdytään. Vastaavasti hei-

kot sosiaaliset suhteet ja ristiriidat vähentävät työssä viihtymistä, sekä työn tuottavuutta. (Leiviskä 2011: 96-97.) Yhteisöllisyyden aikaansaama turvallisuus ryhmässä vaikuttaa osaltaan ryhmän toimivuuteen. Koska turvallisuus on edellytys osallistumiselle ja vapaalle itseilmaisulle, edistää se merkittävästi ryhmän luovuutta ja toimintakykyä. Turvallisessa ryhmässä, mitä tahansa asioita, myös ristiriitoja ja virheitä voidaan käsitellä rakentavasti ilman, että jäsenen tarvitsee pelätä menettävänsä yhteisön hyväksyntää. Turvallisuus on yhteydessä myös luottamukseen. Mitä turvallisempi ryhmä on, sitä enemmän sen jäsenet luottavat toisiinsa. Toisaalta mitä enemmän jäsenet luottavat toisiinsa, sitä turvallisempi on ryhmä. (Erämetsä 2009: 181-185.) Hyvässä työyhteisössä ihminen voi käyttää omaa potentiaaliaan täydellä teholla yhteisön hyväksi (Rauramo 2008: 122), mistä on etua myös yhteisön ja organisaation tasolla. Paasivaaran ja Nikkilän mukaan vasta muodostuvassa ryhmässä riskinä on usein ilmevä sokea usko yhteistyöhön. Tällöin yhdessäolosta tulee herkästi päämäärä, vaikka yhteistyö pitäisi ennemminkin nähdä välineenä jonka kautta työn tuloksia saavutetaan (Paasivaara & Nikkilä 2010: 40).

Organisaation näkökulmasta työyhteisön yhteisöllisyys on kannattavaa, sillä työryhmän toimissa tehokkaasti, sen tuottavuus on parempi (Erämetsä 2009: 181). Esimerkiksi kun ryhmä on turvallinen, virheet, hitaus ja samojen asioiden moneen kertaan tekeminen vähenevät (Erämetsä 2009: 184). Yhteisöllisessä työyhteisössä hyödynnetään paremmin ihmisten erilaisuutta ja sitä kautta avautuvia monipuolisia näkökulmia (Paasivaara & Nikkilä 2010: 41). Lisäksi yhteisöllisyys edistää osaamisen jakamista ja yhdessä oppimista (Takanen 2005: 35). Liiallinen yhteenkuuluvuus voi kuitenkin olla myös haitta työryhmän tuottavuudelle, sillä se voi jähmettää toimintakulttuuria ja saada aikaan liiallista samanmielisyyttä, jolloin ihmiset luopuvat omista näkökulmistaan sulautuakseen ryhmään. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 23.)

4.3 Vuorovaikutus

Sosiaali- ja terveysalan työyhteisöissä vuorovaikutus niin asiakkaiden, esimiehen kuin kollegoiden kanssa on keskeistä. Vuorovaikutuksessa tiedon lisäksi ihmiset vaihtavat toistensa kanssa uskomuksiaan, normejaan sekä arvojaan (Leiviskä 2011: 104). Vuorovaikutussuhteessa on aina mukana vähintään kaksi osapuolta, jotka vaikuttavat suhteeseen tiedostamatta sekä tietoisesti (Salomäki 2002: 26). Vuorovaikutukseen liittyy vahvasti se, miten tulkitsemme kanssaihminen. Usein emme itse ole tietoisia tulkinnasta, vaan teemme sen omien kokemusten ja odotusten kautta. (Kopakkala 2005: 22.) Vuorovaikutustilanteeseen osallistuvat ihmiset pyrkivät viestinnän kautta saamaan toisissa ihmisissä aikaan haluamansa reaktion sekä saamaan itselleen sopivan aseman ja etuudet ryhmän avulla. Tilanteet siis perustuvat ihmisten tavoitehakuisuudelle. (Kopakkala 2005: 38.)

Vuorovaikutustilannetta voidaan tarkastella vallankäytön näkökulmasta, sillä sen kautta vaikutetaan vuorotellen toiseen osapuoleen. Vaikutusvalta on harvoin yksisuuntaista tai täysin tasa-arvoista. (Routarinne. 2007: 6.) Käyttämällä omaa vaikutusvaltaa muihin voi kokea merkittävyyden tunteen, ja päinvastoin merkittävyyden tunteen voi antaa toiselle osoittamalla, että on vaikuttanut esimerkiksi toisen sanoista (Routarinne 2007: 7). Valtaa on mahdollista käyttää tasa-arvon ja yhteistoiminnan välineenä. Tällöin työyhteisön jäsenet uskaltavat vaikuttaa ja tulla vaikutetuiksi vuorotellen. (Routarinne 2007: 10.) Yhteistoiminnallisessa vuorovaikutuksessa ihmisten erot eivät nouse esille erottavina tekijöinä vaan parhaimmillaan taasoittuvat ja ovat kaikkien työntekijöiden yhteinen rikkaus (Routarinne 2007: 78). Tällaisessa tilanteessa vuorovaikutus on turvallista, rakentavaa, hyväksyvää ja yhteisymmärrys on helppo löytää. (Routarinne 2007: 76-77.) Toiminnallamme ei voida resurssien puitteissa suoraan tähdätä yhteistoiminnallisen vuorovaikutuksen muodostumiseen, mutta voimme antaa välineitä sen rakentumiselle, kun harjoitusten kautta tuomme esiin ihmisten erilaisia vahvuuksia. Kun työyhteisön vuorovaikutusta ohjaavat yhteistoiminnan periaatteet, niin myös työyhteisön tulokset paranevat. Yhteistoiminnallisessa työyhteisössä voidaan saavuttaa yhteistyön ansiolla sellaista lisähyötyä, mitä ei yksilön tasolla olisi mahdollista päästä. (Routarinne 2007: 79.)

Myös statusilmaisu vaikuttaa vahvasti henkilöiden keskinäisiin vuorovaikutustilanteisiin. Statusilmaisulla tarkoitetaan sitä, miten ihminen toimii erilaisissa vuorovaikutustilanteissa. Statusilmaisu voi olla tiedostettua (esimerkiksi vilkuttaminen tai keskisormen näyttäminen) tai tiedostamatonta (esimerkiksi haukottelu tai nenän raapiminen). Vuorovaikutuksen kannalta ei ole olennaista millaisia viestejä ihminen kuvittelee lähettävänsä, vaan miten toinen ne tulkitsee. Oman statusilmaisun tiedostaminen on hyödyllistä, sillä sen kautta voi tunnistaa omia käyttäytymismalleja. Kun tiedostaa, miksi vuorovaikutus sujuu tai ei suju, on mahdollista muuttaa omia toimintatapoja niin, että vuorovaikutuksesta tulee toimivampaa. Vuorovaikutustilanteissa tulisi osata joustaa omassa statusilmaisussaan ja reagoida toisen osapuolen ilmaisuun, koska tällä tavalla voidaan taata vuorovaikutuksen ja yhteistyön sujuminen tasa-arvoisesti. (Routarinne 2007: 17-25, 147.) Toiminnassamme pyrimme siihen, että osallistujat voivat tarkastella ja tiedostaa omia toimintatapojaan. Tavoitteenamme on myös, että vuorovaikutus olisi kaikkia kuuntelevaa, joka vaatii joustamista omassa statusilmaisussa. Statusilmaisussa joustamista helpottaa turvallinen ilmapiiri (Routarinne 2007: 76-77), jota pyrimme toiminnassamme ylläpitämään.

4.3.1 Toimiva vuorovaikutus työyhteisössä

Toimivaan vuorovaikutukseen liittyy olennaisesti toisen henkilön arvostaminen, aito kohtaaminen ja läsnäolo tilanteessa. (Rytikangas 2011: 61.) Arvostamista voi osoittaa vuorovaikutustilanteessa toisen ihmisen hyväksymisellä. Se on yksi parhaista keinoista saada vaikutusvaltaa

sekä tehdä muille ihmisille hyvää. (Kylliäinen 2009: 55.) Vuorovaikutukseen vaikuttaa aina henkilön oma asenne. Pienissä työyhteisöissä työntekijöiden vuorovaikutustaidot saattavat olla jopa vähemmän tärkeässä asemassa kuin työntekijöiden hyväksyvä asenne toisiaan kohtaan (Kylliäinen 2009: 57). Läsnä oleva kommunikaatio synnyttää positiivista ilmapiiriä ja auttaa ymmärtämään toisten näkökulmia. Harjoittamalla läsnäolon taitoa, työntekijä pystyy kehittämään omia vuorovaikutustaitojaan ja tätä kautta hänen on mahdollista luoda positiivista ilmapiiriä työyhteisöön sekä osoittaa arvostusta muita kohtaan. (Rytikangas 2011: 61.) Toiminnassamme läsnä olevalla vuorovaikutuksella on merkittävä rooli. Se liittyy moneen harjoitukseen ja herätämme keskustelua sen merkityksestä työyhteisössä. Toista henkilöä arvostava ja läsnä oleva vuorovaikutus vaatii määrällisesti ja laadullisesti riittävästi aikaa (Rytikangas 2011: 62). Ajan lisäksi vuorovaikutuksen kehittäminen työyhteisössä vaatii yhteistä tilaa, jossa jäsenet voivat kokoontua ja keskustella taukojen aikana (Työturvallisuuskeskus 2012). Esimiehen tehtävänä on mahdollistaa tilanteet, joissa työn perustehtävästä ja ihmisten välisistä suhteista voidaan keskustella avoimesti. Esimiehen lisäksi työntekijöiden omalla aktiivisuudella ja osallisuudella keskusteluun on suuri vaikutus avoimen vuorovaikutuskulttuurin syntyyn. (Manka 2011: 121.) Arvostava ja läsnä oleva toisten ihmisten kohtaaminen synnyttää työyhteisöön vuorovaikutuksen positiivisen energiavirran, joka kulkee kaikkien työntekijöiden läpi (Nummelin 2008: 61), joka taas vaikuttaa työyhteisön ilmapiiriin, luovuuteen sekä tulokellisuuteen positiivisesti (Rytikangas 2011: 61).

Onnistunut vuorovaikutus vaatii työntekijöiltä toisten tunteiden ymmärtämistä. Työelämä synnyttää positiivisten tunteiden lisäksi kuluttavia, haastavia ja vaikeita tunteita, joista puhuminen saattaa tuntua ikävältä. (Paasivaara 2009: 31.) Ongelmien esiin ottamiseen vaikuttaa se kuinka hyvin työntekijät tuntevat toisensa sekä yhteisten pelisääntöjen olemassa olo työyhteisössä (Manka 2011: 126, 128). Ristiriitojen selvittelyn on tapahduttava mahdollisimman nopeasti ja suoraan niihin liittyvien ihmisten kesken. Ristiriitatilanteissa olisi tärkeä keskittyä työntekijöiden ratkaisuihin ja toiveisiin tilanteen selvittämiseksi. (Manka 2011: 126.) Onnistumisen hetkien korostaminen ja ratkaisujen etsiminen lisää työyhteisön myönteisyyttä, kun taas päinvastoin ongelmiin keskityttäessä niitä aletaan löytää aina vain lisää (Manka 2011: 124.) Ristiriitojen syntyminen on normaalia ja niiden kohtaaminen ja oikeanlainen käsitteleminen tuo työyhteisöön lisää energiaa ja iloa (Manka 2011: 126). Toimintamme taustalla on positiivinen lähtökohta ja vaikka joidenkin harjoitusten kautta nostetaan esiin työyhteisön ongelmakohtia, samalla tuodaan esille voimavaroja. Tavoitteenamme on myös ohjauksellamme luoda tila, jossa ristiriitoja voidaan kohdata ja käsitellä rakentavasti. Tiedostamalla, tunnistamalla ja huomioimalla toisten tarpeet ja tunteet työyhteisössä, on mahdollista saada aikaan rakentava, vastavuoroinen ja ammatillinen vuorovaikutus (Paasivaara 2009: 33).

4.3.2 Dialogisuus vuorovaikutustilanteissa

Arkipäiväiset vuorovaikutustilanteet perustuvat yleensä pinnallisten asioiden käsittelyyn, joissa pyritään tekemään kompromisseja ja löytämään mahdollisimman nopeasti yhteinen ratkaisu tilanteeseen. Dialogi on arkipäiväisen vuorovaikutuksen vastakohta. Siinä pyritään huomiomaan ja kuulemaan toinen ihminen kiireettömästi sekä hahmottamaan toisen näkökulmaa. (Alhanen ym. 2011:64.) Dialogi on kahden tai useamman ihmisen välistä, tasavertaista, reilua ja oikeudenmukaista vuorovaikutusta, jonka tarkoituksena on saada aikaan yhteinen ymmärrys ja luoda uutta tietoa (Kaivola & Launila 2007: 91,93). Riittävä ja säännöllinen dialogi on hyvä keino positiivisen ja avoimen ilmapiirin kehittämiseen ja negatiivisuuden kohtaamiseen. (Rytikangas 2011: 63.) Dialoginen vuorovaikutustilanne on vastavuoroinen. Siinä kukaan ei puhu samanaikaisesti toisen kanssa vaan kaikki henkilöt kysyvät, kuuntelevat ja puhuvat vuorotellen. (Erämetsä 2009: 132.) Dialogisessa kohtaamisessa jokaisen yksilön sanomisella on merkitystä ja keskustelussa pyritään eroon valmiista mielipiteistä ja ennakoasenteista. Kaikkien näkökulmat ovat tasa-arvoisia ja sen takia dialogisuus vaatii avoimuutta erilaisuudelle. (Kaivola & Launila 2007: 91.) Sen tavoitteena on saattaa erilaiset näkemykset, kokemukset ja arvot keskustelemaan keskenään. Tämä vaatii työntekijöiltä erimielisyyksien kohtaamista rakentavassa hengessä sekä halukkuutta tutkia erilaisia näkemyksiä. (Kaivola & Launila 2007: 92.) Työyhteisössä dialogilla voidaan pyrkiä löytämään uusia ratkaisumalleja, lisäämään suvaitsevaisuutta, arvioimaan omia ja yhteisiä tavoitteita (Takanen 2005: 143) sekä ratkaisemaan kriisitilanteita (Takanen 2005: 144). Toimintamme perustuu vahvasti dialogiseen vuorovaikutukseen. Tarkoituksenamme on tuoda työntekijöiden erilaisia näkemyksiä esiin ja saada ne keskustelemaan keskenään. Ohjauksemme perustuu tasa-arvoiseen kohteluun, emmekä arvota kenenkään mielipiteitä. Pyrimme luomaan ympäristön, jossa jokaisen mielipiteet voidaan kuulla ja ottaa vastaan tasapuolisesti ja arvostavasti.

Dialogiseen vuorovaikutukseen tarvitaan avointa asennetta, tietoista läsnäoloa, aitoa kohtaamista, kysymistä, ihmettelyä ja palautteen antoa (Takanen 2005: 145). Palautteen antaminen työyhteisössä tulee olla vastaanottajan kehitystä tukevaa ja oppimiseen kannustavaa. Sen kuuluisi olla arvostelusta vapaata, jolloin se lisää työntekijöiden itsetuntemusta ja selkeyttää työn tavoitteita. (Leiviskä 2011: 101.) Toisen henkilön tulkinnan varmistaminen, asioiden ehdottaminen ja kuullun asian vahvistaminen ovat tärkeitä toimintamalleja dialogisuudessa ja lisäävät henkilön kokemusta kuulluksi tulemisesta. (Erämetsä 2009: 131.) Työyhteisössä herää usein ristiriitaisia ja erilaisia mielipiteitä asioista. Dialogisuudessa ei ole tarkoitus, että henkilöt ovat asioista samaa mieltä, vaan että he haluavat ja pystyvät ristiriidasta huolimatta hyväksymään toistensa mielipiteet ja keskustelemaan niistä avoimesti. Ennen kuin voi esittää omia vastanäkemyksiään, on ymmärrettävä toisen perustelut ja kanta asialle. Tämä on avaintekijä onnistuneelle dialogille työyhteisössä. (Erämetsä 2009: 132.)

Dialoginen vuorovaikutus ei ole pelkästään vuoropuhelua, vaan aktiivinen kuunteleminen on tärkeä osa sitä (Manka 2011: 123; Takanen 2005: 147). Se on tehokas tapa osoittaa toiselle hyväksyntää, arvostusta ja välittämistä (Erämetsä 2009: 139). Aktiivisessa kuuntelussa pyritään ymmärtämään toisen näkemystä ja kuulemaan merkityksiä puheen takana. Aktiivisesti kuunteleva työtoveri ei esitä kritiikkiä kuunnellessaan toista, vaan kykenee viivästyttämään omien mielipiteiden ja tunteiden esiin tuomista. Hän uskaltaa tunnustaa oman tietämättömyytensä ja on valmis luopumaan etukäteisratkaisuksista. (Takanen 2005: 147.) Aidosti toista henkilöä kuuntelemalla voi päästä tutkimaan toisen todellisuutta, koska kuuntelun kautta on mahdollista saada selville toisen kiinnostuksen, motivaation ja ärsytyksen kohteet (Erämetsä 2009: 139). Kuuntelevan osapuolen pitäisi jälkeinpäin pystyä kertomaan mitä kuuli ja ymmärsi toisen puheesta. Aktiivinen kuuntelija pystyy samanaikaisesti ymmärtämään toisen näkökulman ja olemaan asioista eri mieltä. (Työturvallisuuskeskus 2012). Tämä ei aina ole helppoa, koska omat ennakkoluulot ja asenteet saattavat ohjata ajattelua siten, että työntekijä päättää olla kuuntelematta toista. Tämä voi käytännössä ilmetä esimerkiksi niin, että työtoveri tekee muita asioita samaan aikaan, kun hänelle puhutaan. Kysymysten esittäminen on hyvä keino osoittaa aitoa kiinnostusta toisen kertomaa kohtaan. (Kaivola & Launila 2007: 96-97.) Avointen kysymysten käyttö on siinäkin mielessä tärkeää, koska ne auttavat kuuntelijaa ajattelemaan asioita tarkemmin ja syvällisemmin. Kun henkilö on aidosti kiinnostunut toisen kertomasta, niin hän myös luonnostaan reagoi toisen puheeseen eleillään (Erämetsä 2009: 144): nyökkäilemällä, äännelemällä ja toistamalla toisen sanomaa (Manka 2011: 124). Kuunteleminen on tärkeässä osassa toimintaamme. Teettämämme harjoitukset edellyttävät, että toisia kuunnellaan ja joissain harjoituksista se on itsetarkoitus.

4.4 Erilaisuus työyhteisössä

Jokainen ihminen on erilainen, joten työyhteisöönkin mahtuu monta hyvin erilaista yksilöä. Tänä päivänä erilaisuudesta työelämässä ehkä selkeimpänä nousee mieleen monikulttuurisuus, joka on yksi ihmisiä erilaistava ja takuulla huomionarvoinen tekijä. Kuitenkin myös esimerkiksi ikä, sukupuoli, koulutus, elämäntilanne, arvot ja persoonallisuus ovat asioita, jotka erottavat meitä toisistamme. Nykykäsityksen mukaan erilaisuus on positiivinen asia ja voimavara työyhteisössä. Työntekijöiden erilaiset osaamiset, persoonallisuudet, arvomaailmat ja tarpeet rikastuttavat ryhmän toimintaa (Spiik 2004: 135). Erilaisuuden kautta esiin nousee monipuolisempaa ajattelua ja useampia näkökulmia, joiden kautta työyhteisön on mahdollista oppia ja luoda aivan uudenlaisia innovaatioita yhdessä. Näin erilaisuus voi lisätä myös työryhmän tuottavuutta. (Kaivola & Launila 2007: 100.)

4.4.1 Erilaisuuden kohtaaminen

Erilaiset ihmiset työryhmän jäseninä ei yksinään riitä rikastamaan työtä. Erilaisuus voi aiheuttaa ongelmia työyhteisöissä, koska toisten erilaiset piirteet eivät välttämättä näytä omasta näkökulmasta erilaisuudelta, vaan puutteilta. Tämä johtuu usein siitä, että toisen piirteet ovat itselle vieraita tai on oppinut, että kyseisiä piirteitä itsessä tulee peitellä. (Salomäki 2002: 30.) Jotta erilaisuutta voidaan hyödyntää, on se ensin ymmärrettävä ja hyväksyttävä, eli työyhteisöstä on löydettävä riittävästi suvaitsevaisuutta (Rauramo 2008: 127). Lukkiutuneet ja vanhanaikaiset asenteet työyhteisössä kasvattavat riskiä siitä, että erilaisuudesta koituu ongelmia (Spiik 2004: 134). Samanlaisuus herättää ihmisessä turvallisuuden ja helpouden tunteita, mutta erilaisuus herättää pelkoa, epäluuloisuutta ja epävarmuutta. Näin ollen ei ole itsestäänselvyys, että se hyväksytään. Erilaisuuden hyväksymiseen vaaditaan toisen todellista kohtaamista ja lähelle päästämistä, jolloin on kohdattava kriittisesti omia ajatusmalleja ja käsityksiä. (Kaivola & Launila 2007: 100; Manka 2011: 130.) Todellisessa kohtaamisessa pyritään todelliseen ymmärtämiseen, johon liittyy toisen näkökulmien huomioiminen omien lisäksi, vaikka olisikin eri mieltä (Manka 2011: 130). Erilaisuuden kohtaaminen ja omien ajatusmallinen kriittinen tarkastelu ei ole helppoa ja siksi erilaisuutta helposti pyritään peittelemään samanlaisuudella (Paasivaara & Nikkilä 2010: 40). Ryhmä, jonka jäsenet poikkeavat toisistaan tarvitsee yhteistyön rakentamiseen enemmän aikaa, kuin ryhmä, jonka jäsenet ovat hyvin samanlaisia, ja luottamuksen rakentaminen sekä kaikkien osallistaminen on keskeistä (Rauramo 2008: 127).

Jotta erilaisuutta voidaan hyödyntää, se on ensin tiedostettava (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009: 30). Luopuminen hetkellisesti ihmiselle luontaisesta tavasta tarkkailla ympäristöään arvioivasti ja arvostelevasti, ja sen sijaan neutraalin näkökulman ottaminen, auttaa havaitsemaan erilaisuutta puutteiden sijaan (Salomäki 2002: 32-33). Kun jokin erilaistava ominaisuus on tiedostettu, on siitä kerättävä tietoa ja kokemuksia, jotta siitä tulisi tuttua ja hyväksyttyä. Toisin sanoen erilaisuuden kohtaaminen on tällöin välttämätöntä, vaikka se ei olekaan helppoa. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009: 30.) Erilaisuuden hyväksymisen ja hyödyntämisen ensimmäinen edellytys on kyky havaita eroja ja yhtäläisyyksiä ihmisten välillä. Tarkoituksena on löytää jotakin ainutlaatuista ja erityistä muista ihmisistä. Itsetuntemus on keskeistä, jotta voidaan havaita, millä tavalla toinen on itsestä poikkeava. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009: 38.) Joustava, suvaitsevainen ja arvostava asenne auttaa kohtaamaan erilaisuutta ja löytämään yhteneväisyyksiä (Kaivola & Launila 2007: 101). Jo pelkästään tietoisuus siitä, että erilaisuutta voidaan käyttää ryhmän hyväksi, voi auttaa muuttamaan asennetta sitä kohtaan (Salomäki 2002: 30). Toimintamme kautta pyrimme luomaan tilaisuuksia keskustella sekä samanlaisista että eriävistä mielipiteistä sekä tuomaan esiin työntekijöiden erilaisuutta ja samanlaisuutta. Toiminnassamme tehdään erilaiset mielipiteet näkyviksi, mutta tarkoituksenamme ei ole jäädä keskustelemaan jokaisesta mielipide-erosta erikseen. Teemme

muun muassa harjoituksen, jossa tarkastelemme osallistujien erilaisia vahvuuksia ja osaamista.

4.4.2 Erilaisuuden hyväksyminen on etu

Rytikankaan (2011: 126) mukaan erilaisuuden ymmärtäminen ja arvostaminen tekevät työryhmästä ”tiiviin ja itseään kehittävän sosiaalisen yhteisön”, jossa jäsenet sitoutuvat oppimaan ja kehittymään yhdessä sekä hyödyntämään ja kunnioittamaan jokaisen yksilöllisiä vahvuuksia. Colliander, Ruoppila ja Härkönen käyttävät työyhteisöissä tapahtuvasta moninaisuuden ja erilaisuuden arvostamisesta ja siitä oppimisesta termiä ”moninaisuusosaaminen”. Erilaisuuden arvostamisen lisäksi moninaisuusosaamiseen kuuluu vielä yksilöiden tasa-arvoinen kohtelu ja yhdenvertaiset vaikutusmahdollisuudet. (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009: 38) Nämä näkyvät myös toiminnassamme. Tuemme toiminnassa ryhmän tasa-arvoisuutta ja kamalla puheenvuoroja tasapuolisesti osallistujien kesken ja teettämällä harjoituksia, joissa kaikki osallistujat ovat tasa-arvoisessa asemassa. Moninaisuusosaamisen kautta voidaan työyhteisössä saavuttaa erilaisuuden mahdollistamia etuja. Käytännössä paras hyöty erilaisuudesta saadaan, kun erilaiset vahvuudet tunnistetaan, niitä arvostetaan voimavaroina ja työntekijöiden tehtävät jaetaan heidän vahvuutensa huomioiden. (Rytikangas 2011: 124; Spiik 2004: 134.) Mahdollisuus käyttää omia vahvuuksia työelämässä tekee ihmisistä motivoituneempia ja tehokkaampia (Erämetsä 2009: 114) sekä lisää heidän tyytyväisyyttään ja hyvinvointiaan (Rytikangas 2011: 129).

Erilaisuuden hyväksyminen ja ymmärtäminen vähentää konflikteja työyhteisössä, helpottaa kommunikaation sujuvuutta, lisää ongelmanratkaisua ja parantaa ryhmän suoritusta (Lauttio & Koskensalmi 2002: 214). Lisäksi se vaikuttaa positiivisesti ryhmän kiinteyteen ja yhteisöllisyyteen. (Rytikangas 2011: 124; Kaivola & Launila 2007: 79.) Kylliäisen mukaan erilaisuutta sietävä yhteisö on vahva, elinvoimainen, muuntautumiskykyinen ja pitkäikäinen. Se myös tarjoaa jäsenilleen tukea vaikeissa tilanteissa ja antaa heille arvostusta. (Kylliäinen 2009: 47.) Heiske on samoilla linjoilla erilaisuuden paremmuudesta samanlaisuuteen nähden, mutta nostaa esiin myös liiallisen erilaisuuden ongelman. Kovin ristiriitainen ja moninainen työyhteisö tulee mahdottomaksi hallita, joten erojen pitäminen mielekkäinä on tärkeää. Keskustelu voi osoittautua hyödyttömäksi, mikäli ryhmän jäsenten käsitykset asioiden mielekkyydestä poikkeavat täysin. (Heiske 2001: 163.) Lyhyellä aikavälillä sellaiset ryhmät, joihin kuuluu samantyyppisiä ihmisiä voivat olla tehokkaita, sillä samaistuminen ja ryhmän sisäinen turvallisuus syntyvät nopeasti (Rauramo 2008: 127). Tällaisista ryhmistä jää kuitenkin puuttumaan erilaisuuden mukanaan tuomat ristiriidat ja kyseenalaistaminen, joiden kautta syntyy parhaimmillaan tervettä kriittisyyttä, luovuutta ja energiaa (Kaivola & Launila 2007: 100; Manka 2011: 130).

4.4.3 Arvostus

Erilaisuuden hyväksymiseen liittyy ihmisarvo ja tasa-arvoisuus. Tasa-arvosta puhuttaessa on huomattava, että sillä ei tarkoiteta samanlaista kohtelua kaikille, vaan tasapuolisen kohtelun edellytys on eroavaisuuksien, esimerkiksi yksilöllisten toiveiden ja vahvuuksien huomioinen (Rauramo 2008: 126-127). Arvostava asenne muun muassa helpottaa erilaisuuden kohtaamista ja hyväksymistä. (Kaivola & Launila 2007: 100-101.) Maslown motivaatioteorian (1943) mukaan arvostus on yksi ihmisen perustarpeista (Rauramo 2008: 29). Suomessa ihmisarvo on turvattu perustuslaissa (Suomen perustuslaki 1999). Se on ehdoton ja kaikille kuuluva oikeus (Kaivola & Launila 2007: 102), joka tulee taata myös työpaikalla. Arvostetuksi itsensä kokeva ihminen kykenee ottamaan vastuuta ja toimimaan rakentavassa yhteistyössä muiden kanssa (Kaivola & Launila 2007: 102) sekä käyttämään kaikkia valmiuksiaan, joka on myös organisatiolle edullista (Lauttio & Koskensalmi 2002: 214).

Ihminen kokee itsensä arvostetuksi, kun hänelle välitetään kokemus siitä, että hän on merkityksellinen ja hänen työpanostaan tarvitaan. Arvostusta voi osoittaa työpaikalla kohtelemalla toista kunnioittavasti, olemalla kiinnostunut hänestä, sekä osoittamalla, että arvostaa hänen osaamistaan, ammattitaitoaan ja asiantuntemustaan. (Furman & Ahola 2002: 20.) Arvostus näkyy ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa toisen kuuntelemisena ja huomioimisena, niin että toinen kokee itsensä kuulluksi (Kaivola & Launila 2007: 102). Myös palautteen antaminen on hyvä keino osoittaa toiselle arvostusta ja hyväksyntää (Erämetsä 2009: 224). Olemme valinneet toimintaamme harjoituksia, joiden kautta voimme käsitellä toisen kuuntelemista ja palautteen antamista, jotka liittyvät toisen kunnioittavaan kohtelemiseen. Tätä kautta toisten arvostaminen on mukana toiminnassamme. Arvostus on edellytys itsetunnon kehittymiselle ja säilymiselle ja muilta saatu arvostus lisää ihmisen arvostusta sekä itseään että ammattitaitoaan kohtaan (Rauramo 2008: 143; Furman & Ahola 2002: 20). Se, että ihminen voi saavuttaa arvostusta työpaikalla edellyttää, että hänellä on mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan hyväkseen työssään ja näin osoittaa pätevyytensä. Tällöin työympäristön on oltava luottamuksellinen, vapaa ja arvostava. (Rauramo 2008: 144.) Arvostuksen myötä myös luottamus kasvaa ihmisten välillä. (Kaivola & Launila 2007: 102.)

4.5 Luottamus

Luotettavana henkilönä pidetään henkilöä, joka pitää lupauksensa, jonka teot vastaavat sanoja ja joka toimii muiden kanssa yhteistyössä (Laine 2010: 27). Luottamuksen muodostuminen

vaatii aikaa ja panostusta ja se voi rikkoutua nopeasti (Kaivola & Launila 2007: 99). Se rakentuu useasta eri osasta ja sitä ei voi alkaa rakentaa tyhjän päälle (Kylliäinen 2009: 53). Se, että ihmiset luottavat toisiinsa perustuu siihen, että luottamuksen ja toiminnan takana on tiettyjä perusrakenteita (Kylliäinen 2009: 53). Ensimmäinen askel luottamuksen syntymiseen on hyväksyvän asenteen omaksuminen. Hyväksyntä vaikuttaa oikeanlaisen avoimen ilmapiirin syntymiseen ja työyhteisön yhteisöllisyyteen. Toisten hyväksyminen vaatii työntekijöiltä lähtökohtaisesti omaa tahtoa ja asennetta. Itsensä hyväksytyksi tunteva ihminen alkaa luottaa työtovereihin ja uskaltaa pikku hiljaa olla oma itsensä. (Kylliäinen 2009: 51, 54.) Työyhteisön jäsenten väliset suhteet ja niiden kehittyminen vaikuttavat suuresti hyväksytyksi tulemiseen ja toisiin luottamiseen (Laine 2010: 142), joten esimerkiksi henkilöstön tiivis vaihtuminen työpaikalla saattaa vaikuttaa epäedullisesti luottamuksen rakentumiseen (Laine 2010: 35). Kaiken luottamuksen lähtökohtana on avoimuus ja positiivinen odotus toisesta ihmisestä (Kaivola & Launila 2007: 98). Avoimuus ruokkii työyhteisön luottamuksen rakentumista. Luottamuksen ja avoimuuden välille voi syntyä tällainen vahvistava side, joka tukee työyhteisön yhteisöllisyyttä ja parantaa sen kykyä suoriutua työn haasteista. (Kylliäinen 2009: 50.) Toiminnassamme harjoitusten kautta luodaan ilmapiiriä, missä osallistujat voivat avoimesti tuoda esiin itsensä ja ajatuksensa sekä kokea hyväksyntää. Tähän pyrimme siten, että monissa harjoituksissa on leikkilisiä piirteitä, eikä niitä voi tehdä oikein tai väärin. Tämä mahdollistaa ilmapiirin vapautumisen, eikä kenenkään toiminta joudu arvostelun kohteeksi.

4.5.1 Luottamus työyhteisössä

Luottamus on terveen ja hyvinvoivan työyhteisön perustila (Laine 2010: 107). Luottamuksen voima on suuri ja se saa ihmisen motivoitumaan ja sitoutumaan tehtävään (Laine 2010: 22). Työhönsä sitoutunut työntekijä tunnistaa omat rajansa, jolloin hän lupaa asioita, joita pystyy toteuttamaan (Kaivola & Launila 2007: 99). Luottamus työyhteisössä on pitkälti hyväksytyksi tulemistä ja arvostuksen saamista muilta. Muilta saatu luottamus on erittäin motivoivaa ja koetaan usein positiivisena palautteena. (Laine 2010: 36.) Luottamuksellisen työyhteisön perustana ovat yhteiset pelisäännöt, jotka kaikki tiedostavat. Jokainen työntekijä myös tietää omat tehtävänsä, työyhteisön päätökset tehdään yhdessä ja niiden takana pysytään. (Rauramo 2008: 131.) Työelämässä on erityisen tärkeää, että voidaan luottaa siihen, mitä ihmiset sanovat (Laine 2010: 27). Luottamus työyhteisössä ei ole vain yksittäisistä työntekijöistä kiinni, vaan koko työyhteisön ja organisaation panostusta vaaditaan luottamuksellisen kulttuurin luomiseen. Esimiehellä on suurin mahdollisuus vaikuttaa omalla käyttäytymisellään luottamuksen kehittymiseen työyhteisössä. (Rauramo 2008: 131.) Luottamus työyhteisössä antaa esimiehelle mahdollisuuden keskittyä omiin tehtäviinsä ja hänen ei tarvitse valvoa työntekijöiden tekemisiä (Rauramo 2008: 132). Esimies voi osoittaa luottamusta työntekijöille anta-

malla heille omaa päätäntävaltaa (Laine 2010: 22). Taas työntekijä, joka saa rauhassa toteuttaa itseään, tekee huomattavasti tuloksellisempaa työtä, voi paremmin (Rauramo 2008: 132) sekä kertoo avoimesti itsestään ja työstään esimiehelle (Laine 2010: 37). Tarjoamme toimintamme kautta työyhteisölle uuden yhteisen kokemuksen. Yhteiset kokemukset vahvistavat työyhteisön luottamusta, koska toisista saatujen positiivisten ja negatiivisten kokemusten kautta työntekijät oppivat tuntemaan toisensa paremmin (Laine 2010: 107-109). Luottamuksen puute näkyy muun muassa asiakastyön laadussa, (Rauramo 2008: 132) valta-asemien korostamisena ja vähäisenä vuorovaikutuksena (Kaivola & Launila 2007: 98).

4.5.2 Avoin vuorovaikutus on luottamuksen edellytys

Luottamusta luodaan yhdessä ja se on sosiaalinen prosessi, joka muotoutuu ihmisten välisissä vuorovaikutussuhteissa (Laine 2010: 109). Vuorovaikutustilanteista saadut positiiviset kokemukset kehittävät luottamusta ja tiivistävät työyhteisön yhteistyötä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 87). Luottamuksessa olennaista on vuorovaikutuksen avoimuus. Avointa vuorovaikutusta voidaan kuvata informaation kulun tehokkuudella sekä rohkeutena puuttua työyhteisön epäkohtiin. Avointa vuorovaikutusta on myös tietojen jakaminen kaikkien nähtäväksi. Aikataulujen, ohjeiden ja saavutusten esillä oleminen lisää luottamusta, työintoa ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rauramo 2008: 131-133.) Työyhteisön on panostettava jokapäiväisessä viestinnässä avoimuuteen, jotta luottamus vahvistuu ja säilyy. Samalla luottamuksen kasvu työyhteisössä edistää tiedon avointa jakoa. (Laine 2010: 110, 142.) Viestinnän avoimuuteen liittyy myös sen aitous, joka tarkoittaa sitä, että viestin tunne- ja asiasisältö vastaavat toisiansa. Viestin tunnesisällöllä tarkoitetaan sanatonta viestintää, joka paljastaa ihmisten asenteet, oletukset ja työyhteisössä olevat ihmissuhdeongelmat. Kun viestin tunne- ja asiasisältö vastaavat toisiaan viesti ymmärretään, vastaanotetaan ja hyväksytään sen merkitsemällä tavalla. (Paasivaara & Nikkilä 2010: 93.)

Luottamuksellisessa työyhteisössä pystytään keskustelemaan positiivisista ja negatiivisista asioista suoraan ja johdonmukaisesti (Rauramo 2008: 132). Yksittäisen työtoverin toiselle antamasta luottamuksen osoituksesta esiin nouseva mielipide ja tunne vaikuttavat koko työyhteisöön. (Laine 2010: 145). Luottamuksellinen ilmapiiri myös ehkäisee ongelmien syntymistä ja lisää rohkeutta ottaa asioita puheeksi (Nummelin 2008: 60). Työyhteisön jäsenten ei tarvitse pelätä työtovereiden kielteisiä tunnereaktioita, silloin kun työyhteisössä on luottamusta toisiin (Laine 2010: 142). Tämän lisäksi luottamuksellisessa työilmapiirissä työntekijöiden toiminta on rohkeaa ja ajatusten vaihto avointa (Laine 2010: 142) sekä he kestävät työhön liittyviä paineita paremmin ja selviytyvät kriiseistä nopeammin ja ehjemminä. Työyhteisö on joustava, muuntautumiskykyinen ja oppii uusia asioita nopeasti. (Kylliäinen 2009: 50.) Luottamuksen perustana ovat aitous, yhteistyön vaaliminen ja rehellisyys, johon liittyy virheiden

myöntäminen. (Kaivola & Launila 2007: 99.) Mitä parempi luottamus työyhteisössä on, sitä paremmin yhteistyö sujuu sekä vuorovaikutus ja tiedonkulku toimivat (Nummelin 2008: 61).

4.6 Ammatillinen itsetuntemus

Ammatillisen itsetuntemuksen kehittäminen on opinnäytetyömme toiminnallisen osuuden tavoitteissa toissijainen ja suunnittelemamme harjoitukset tukevat sitä välillisesti. Valitsimme tämän aihealueen kuitenkin opinnäytetyöhömmme, sillä vaikka ensisijaisesti pyrimme tukemaan työryhmää ja harjoituksemme kohdistuvat koko työyhteisöön, teettämämme harjoitukset edellyttävät, että osallistujat tarkastelevat aiheita ensin omasta näkökulmastaan ja itsestään lähtöisin. Käyttämiimme toiminnallisiin menetelmiin liittyy aina reflektointia, joka linkittyy tiivistä itsetuntemukseen (Lassila & Storvik-Sydänmä 2008: 149).

Itsetuntemuksella tarkoitetaan kykyä säädellä omaa toimintaa ja tunnistaa oman kasvun ja kehityksen paikkoja (Paasivaara 2009: 11). Työntekijä, jolla on hyvä itsetuntemus ymmärtää omia voimavarojaan, vahvuuksiaan, heikkouksiaan, arvojaan, motiivejaan ja tarpeitaan sekä hyväksyy ne (Paasivaara 2009: 10; Takanen 2005: 65-66). Tätä kautta työntekijä pystyy ymmärtämään myös muiden tunteita (Takanen 2005: 66), joka on merkittävää koko työyhteisön kannalta (Paasivaara 2009:11). Itsearviointi eli reflektointi ja työtovereilta saatu palaute kehittävät työntekijän tietoisuutta itsestään, joka taas lisää työntekijän itsetuntemusta (Leiviskä 2011: 54). Muilta saadun kannustuksen kautta ihminen alkaa uskoa enemmän omiin taitoihinsa ja yrittää tehdä parhaansa (Leiviskä 2011: 54). Negatiivisen palautteen kautta ihminen taas alkaa vältellä vaikeita tehtäviä ja luovuttaa helpommin tehtävien suhteen. Työelämässä negatiivisia tunteita kuten väsymystä, ahdistusta ja stressiä pitäisi yrittää välttää, koska ne vaikuttavat yleensä myös itseluottamukseen. (Leiviskä 2011: 54.) Toimintaamme kuuluu vahvasti omien tuntemusten reflektointi harjoitusten jälkeen, sekä palautteen antaminen toiselle. Teemme myös harjoituksia, joissa tarkastellaan omia vahvuuksia. Hyvän itsetuntemuksen edellytyksenä on se, että ihminen pystyy hyväksymään omat heikkoutensa ja vahvuutensa ja myöntämään oman keskeneräisyytensä (Erämetsä 2009: 121). Ihminen, jolla on hyvä itsetuntemus, myös usein ajattelee muista ihmisistä myönteisesti, ja pystyy arvostamaan ja ymmärtämään erilaisia ihmisiä paremmin (Erämetsä 2009: 121).

Työntekijä, jonka itsetuntemus ei ole vielä kovin kehittynyt saattaa kokea työn suunnittelun, päätösten teon ja niihin sitoutumisen vaikeaksi. Paremmaksi ammattilaiseksi kehittyminen vaatii kykyä tunnistaa omaa ajattelua ja toimintaa sekä työyhteisön toimintatapojen taustaa. (Takanen 2005: 65.) Aktiivisesti itseään kehittävä työntekijä uskaltaa tarkastella kriittisesti omaa toimintaansa ja pystyy myöhemmin työssään ratkaisemaan paremmin eteen tulevia ongelmia (Paasivaara 2009: 11-12). Tavoitteellisesti itseään kehittävä työntekijä pyrkii tunnis-

tamaan toimintaansa syvemmin ja kehittää oma-aloitteisesti tieto- ja taito-osaamistaan kohti asiantuntijuutta. Työntekijän halu kehittyä ammatillisesti näkyy etenkin työhön sitoutumisena sekä rohkeutena persoonalliseen ja vastuulliseen vuorovaikutukseen työyhteisön jäsenten kanssa. Jos työyhteisö ei tue yksilöitä itsensä kehittämisessä, niin työntekijän halu kehittää osaamistaan ja itseään saattaa heikentyä. (Paasivaara 2009: 11.) Työntekijä, jolla on hyvä ammatillinen itsetuntemus osaa hahmottaa oman roolinsa ja asemansa työyhteisössä ja hänen työskentelynsä on tietoista ja tavoitteellista (Paasivaara 2009: 12). Oman paikan ja yhteisen kokonaisuuden hahmottaminen vahvistavat työntekijän tunnetta työyhteisöön kuulumisesta sekä työn merkityksellisyydestä (Takanen 2005: 62). Usein tällainen tietoinen ammatti-identiteetti näkyy työn ilona. Työntekijällä on sisäinen voiman tunne, josta heijastuu myönteisyys ja positiivisuus, joka on keskeistä hyvinvoinnille, jaksamiselle ja työnhallinnalle. (Paasivaara 2009: 12).

5 Taiteesta hyvinvointia

Opinnäyteyössämme käytetään välineenä soveltavaa taidetta. Tästä johtuen käsittelemme teoriassamme taiteen ja hyvinvoinnin yhdistämisen taustoja. Aiheen käsitteistö on jossain määrin moniselitteistä, sillä vaikka Voimaa taiteesta - hanke monen muun hankkeen tavoin (kts. esim. Bardy, Haapalainen, Isotalo & Korhonen 2007) painottaa nimenomaan taidetta hyvinvoinnin edistäjänä, puhutaan aiheesta myös laajemmin, jolloin taiteeseen liitetään usein kulttuuri, tai puhutaan pelkästään kulttuurista (esim. Liikanen 2010; Hyypä & Liikanen 2005). Avaamme tässä lyhyesti soveltavan taiteen määritelmää ja esittelemme yhteiskunnassamme tällä hetkellä käytävää keskustelua taiteen, kulttuurin ja hyvinvoinnin yhdistämisestä. Aihetta voidaan tarkastella monesta näkökulmasta. Esimerkiksi taide- ja kulttuuri harrastusten on todettu vaikuttavan terveyteen positiivisesti (Hyypä & Liikanen 2005: 14). Opinnäyteyössämme keskitymme tarkastelemaan soveltavaa taidetoimintaa hyvinvoinnin ja erityisesti työhyvinvoinnin tuottajana.

Taiteen soveltava käyttö on yläkäsite, jonka alle mahtuu monenlaista taidetoimintaa (Virtala 2012). Soveltavan taiteen lisäksi taidepohjaisesta toiminnasta käytetään myös muita termejä, kuten yhteisötaide, luovien yhteisöjen rakentaminen ja taide- ja kulttuurilähtöinen toiminta (Bardy 2007: 25). Käytämme tässä termiä soveltava taide, sillä sitä käytetään myös Voimaa taiteesta -hankkeessa. Taidetta pidetään soveltavana muun muassa silloin, kun toiminnalla on muitakin kuin taiteellisia, esimerkiksi hyvinvointiin tähtääviä tavoitteita. Soveltavasta taiteesta puhutaan myös, kun taiteilija työskentelee yhteistyössä esimerkiksi hoito- tai yrityssektorin kanssa tai käyttää työssään taiteellisen osaamisensa lisäksi myös muiden alojen tunte-
musta. (Virtala 2012.) Virtalan määritelmän mukaan opinnäytetyömme toiminnallinen osuus

on selkeästi soveltavaa taidetoimintaa, sillä hyödynnämme siinä sekä taiteellista, erityisesti draamallista osaamistamme että sosiaalialan ammattilaisen osaamista. Teemme yhteistyötä organisaation kanssa ja toimintamme tavoitteena on tukea työntekijöiden hyvinvointia, ei tuottaa taiteellista teosta.

5.1 Soveltavalle taiteelle on kysyntää

Hanna-Liisa Liikasen kokoamasta Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia - toimintasuunnitelmaehdotuksesta selviää, että taiteesta ja kulttuurista hyvinvoinnin vahvistajina on puhuttu kasvavassa määrin muutaman viimeisen vuosikymmenen aikana. Taiteen ja kulttuurin tuleminen arkeen ja myös hyvinvointisektorille on mahdollistunut yhteiskunnan muutosten seurauksena (Liikanen 2010: 32). Yhtenä tekijänä on ollut terveystieteiden laajentuminen ja hoitotieteen kehittyminen (Liikanen 2010: 27). Suomen lääketieteessä on vuosikymmenien ajan vallinnut luonnontieteellinen näkökulma, mutta myös kulttuurinen terveystieteiden laajentuminen on 2000-luvulla hiljalleen alkanut saada kannatusta (Hyyppä & Liikanen 2005: 34). Aiemmin liikunnan ja terveellisten elämäntapojen on nähty edistävän ihmisen terveyttä ja hyvinvointia. Nyt niiden rinnalle on nostettu kulttuurinen toiminta, jolla ajatellaan yhtäläisiä voitavan tukea sekä henkistä että fyysistä hyvinvointia (von Brandenburg 2009: 28). Ennaltaehkäisevien sosiaalipalveluiden lisääntymisen voidaan nähdä osaltaan vaikuttaneen taiteen tulemiseen hyvinvointisektorille, sillä taiteeseen ja kulttuuriin pohjautuvat menetelmät sopivat hyvin ennaltaehkäisevän sosiaalitoimen työvälineiksi. Lisäksi yhteiskunnan ongelmien monimutkaistuminen ja hoito- sekä kuntoutuskäytäntöjen kehittyminen ovat lisänneet tarvetta taide- ja kulttuurilähtöisille menetelmille. (Liikanen 2010: 28,40.)

Taiteen, kulttuurin ja hyvinvoinnin yhteen tuomista ovat merkittävästi edistäneet Unescon jäsenmaat, jotka 80-luvulla laajensivat kulttuurin käsitettä kattamaan taiteen ja kirjallisuuden lisäksi myös perinteitä, yksilön perusoikeuksia ja elintapoja. Unescon yhteistyön ansiosta myös vietettiin kulttuurikehityksen vuosikymmen 1988-1997. Tähän liittyneen Arts in Hospital -hankkeen kautta muun muassa pystyttiin todistamaan, että taiteella ja kulttuurilla on hyvinvoinnin kannalta positiivisia vaikutuksia. Suomessa kiinnostus soveltavan taiteen käyttöä kohtaan on noussut esiin erityisesti 2000-luvun alusta alkaen. Tällöin taide määritettiin yksilön ja yhteisön voimavaraksi ja sillä nähtiin olevan paikka muun muassa sosiaali-, terveys- ja koulu- maailmassa sekä talouden vahvistajana. Eduskunnassa ryhdyttiin tekemään ohjelmia, jotka tukevat taide- ja kulttuuritoimintaa, sekä kannustavat taiteen soveltavaan käyttöön ja luovuuden hyödyntämiseen. Myös työhyvinvoinnin edistäminen taiteen ja kulttuurin keinoin on huomioitu ainakin valtioneuvoston 2003 tekemässä periaatepäätöksessä ja Opetusministeriön Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia - toimintasuunnitelmaehdotuksessa vuodelta 2010. Kiinnostus taiteesta ja kulttuurista hyvinvoinnin vahvistajana on edelleen ajankohtaista. Opetus-

ministeriö on laatinut kulttuuripolitiikan strategian, joka tähtää vuoteen 2020. Sen tavoitteena on, että kulttuurin ja kulttuuripolitiikan merkitys yhteiskunnassa kasvaa edelleen. Kulttuuripolitiikkaa vahvistetaan liittämällä sitä koko yhteiskuntaa koskeviin politiikkoihin, kuten terveys- ja hyvinvointipolitiikkaan. (Liikanen 2010: 30-33.) Tällöin soveltava taide nousee keskeiseen rooliin.

5.2 Taidepohjaista toimintaa ja hyvinvointia yhdistäviä hankkeita

Keskitymme tässä tarkastelemaan soveltavan taiteen käyttöä Suomessa, mutta aihetta on tutkittu runsaasti myös ulkomailla (Liikanen 2010: 58). Suomessa esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinninlaitos on tutkinut taidelähtöisiä menetelmiä jo muutaman vuosikymmenen ajan (Taidelähtöiset menetelmät 2012). Vaikka tarve uusille menetelmille sosiaali- ja terveystyössä on tunnustettu ja kulttuurin mahdollisuudet tiedostettu, toistaiseksi Suomessa taide- ja kulttuuritoiminnan kytkeminen hyvinvointi- ja terveystyöhön on ollut lähinnä lyhytaikaisten projektien varassa (Liikanen 2010: 38). Erilaisia ja eri ihmisryhmille suunnattuja hankkeita ja projekteja aivan viime vuosilta löytyy lukuisia. Esimerkiksi Terveiden ja hyvinvoinninlaitoksen verkkosivuilta on löydettävissä pitkä lista erilaisia taidetta ja hyvinvointia yhdistäviä hankkeita. Näistä monet suuntaavat toimintaansa lapsille (Taidelähtöiset menetelmät 2012). Taide keskellä elämää - teos esittelee useita erilaisia soveltavaa taidetta hyödyntäneitä hankkeita, joita on suunnattu muun muassa nuorille, vanhuksille, päihdeongelmallisille ja masentuneille (toim. Bardy, Haapalainen, Isotalo & Korhonen 2007). Osa hankkeista ei suoraan tarjoa taide-toimintaa vaan esimerkiksi Sovella taidetta - sivusto pyrkii yhdistämään taidepohjaisten hyvinvointipalveluiden tuottajia ja tilaajia (Sovella taidetta 2012).

Myös mahdollisuudesta käyttää taidetta ja kulttuuria työhyvinvoinnin tukijana on alettu kiinnostua, tosin toistaiseksi tutkimustieto siitä on verrattain vähäistä (Liikanen 2010: 58). Suomessa viime vuosina taidetoimintaa ja työhyvinvointia yhdistämään ovat pyrkineet Työhyvinvointia kulttuurista - hanke sekä Taika -hanke. Työhyvinvointia kulttuurista - hanke ajoittui vuosille 2009-2011. Se tuki toiminnallaan työyhteisöjen hyvinvointia sekä samalla kulttuurialan työntekijöiden työllistymistä uudentilaiselle sektorille: työhyvinvointipalveluiden tuottajiksi. Se myös levitti tietoa kulttuurin työhyvinvointia tukevista vaikutuksista ja loi Taiten tuottoa verkkopalvelun, joka pyrkii edistämään taiteen ja kulttuurin tuomista työyhteisöihin hyvinvoinnin tuottajaksi, yhdistämällä palveluiden tuottajia ja tilaajia. (Vipuvoimaa EU:lta 2012; Taiten tuottoa 2012.) Taika - hankkeen ensimmäinen osio toteutui vuosina 2008-2011 (Rönkä 2011). Sen tavoitteena oli pohtia miten taidetoimintaa voisi lisätä suomalaisessa työelämässä (Rönkä, Sainio, Rantala, Korhonen & Liski 2011). Hanke muun muassa tarjosi työntekijöille mahdollisuuden osallistua taidelähtöisiin työpajoihin (Rönkä 2011), keräsi ja välitti tietoa taidelähtöisten menetelmien käytöstä työyhteisöissä sekä mallinsi prosessia siitä, miten

taidetoiminta otetaan käyttöön työpaikalla (Rönkä, Sainio, Rantala, Korhonen & Liski 2011). Taika - hanke jatkuu edelleen. Sen uudella toimikaudella tähdätään erityisesti luovuuden lisäämiseen työelämässä. Lisäksi se keskittyy taide- ja työhyvinvointipalvelujen rajalla toimivien palveluntuottajien tukemiseen sekä palveluiden kysynnän ja tarjonnan yhdistämiseen. (Korhonen & Rönkä 2011.) Taidepohjaisen toiminnan olemassa olosta työhyvinvointisektorilla kielii myös se, että monet työnohjausta käsittelevät teokset nostavat esiin toiminnallisia työkaluja (esim. Lassila & Storvik-Sydänmaa 2008: 143-176; Piispanen 2003).

6 Toiminnassa käytetyt menetelmät

Opinnäytetyömme toiminnallisessa osiossa käytämme toiminnallisia menetelmiä. Toiminnallisten menetelmien käytöstä puhuessamme tarkoitamme sitä, että teetämme osallistuvalla ryhmällä erilaisia harjoituksia päästäksemme opinnäytetyömme tavoitteisiin. Toiminnalliset menetelmät perustuvat itsensä ilmaisemiseen luovien toimintojen kautta. Harjoituksissa voidaan käyttää esimerkiksi draamaa, kuvallista ilmaisua, musiikkia ja liikettä. Oman opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa olemme käyttäneet pääasiassa toiminnallisena menetelmänä draamaa. Olemme opiskelleet sosionomiopinnoissamme draamaa osallistavana menetelmänä, joka tarkoittaa draaman menetelmien opettelua niin, että voisimme hyödyntää sitä tulevaisuuden asiakastyössä. Draamaharjoitukset yhdistivät ryhmäämme voimakkaasti ja tukivat tutustumista toisiin. Koska koimme omassa opiskelussamme draaman hyödyllisenä ja toimivana menetelmänä, halusimme hyödyntää sitä myös opinnäytetyössämme. Seuraavassa selvitämme kirjallisuuden kautta toiminnallisia menetelmiä, sekä draaman taustaa, tarkoitusta ja mahdollisuuksia.

6.1 Toiminnalliset menetelmät

Toiminnallisten menetelmien käyttö on hyödyllisiä kaikessa tavoitteellisessa ryhmätoiminnassa, esimerkiksi terapiassa, koulutuksessa ja työnohjauksessa (Kopakkala 2005: 205-206). Kun työskentely on tavoitteellista, on toiminnan sitominen tavoitteisiin erittäin tärkeää, jotteivät menetelmät jää irrallisiksi ja tehottomiksi (Lassila & Storvik-Sydänmaa 2008: 143). Toiminnassamme olemme suunnitelleet harjoitukset tavoitteisiimme liittyviin teemoihin perustuen ja kaikilla harjoituksilla on ollut merkittävä rooli toiminnan kokonaisuudessa. Toiminnallisten menetelmien kautta kerrotaan ja katsellaan tarinoita, joita ryhmä synnyttää ja tätä kautta ryhmän sosiaalinen todellisuus korostuu. Menetelmien tavoitteena on auttaa ryhmää kehittymään eteenpäin samalla synnyttäen riittävän turvallista ilmapiiriä ja avointa vuorovaikutusta

ryhmään. (Kopakkala 2005: 206-207.) Oppiminen tapahtuu monella eri tasolla aistien, tunteiden, älyn ja toiminnan kautta (Williams 2000: 253). Toiminnallinen oppiminen perustuu osittain ihmisen tiedostamattoman mielen hyödyntämiseen, koska usein toiminta saa ihmisessä enemmän aikaan kuin mitä pelkkä puhuminen saisi (Lassila & Storvik-Sydänmaa 2008: 150).

Toiminnalliset menetelmät perustuvat aktiiviseen, osallistavaan ja kokemukselliseen ajattelu-tapaan (Kopakkala 2005: 206). Osallistavan toiminnan tavoitteena on aktivoida ryhmän jäseniä, tutkia erilaisia näkökulmia, rohkaista henkilöitä tuomaan omakohtaista tietoa esille sekä tutkia omia tunteita ja asenteita (Hyppönen & Linnosuo 2004: 12). Kokemuksista keskustelu ja niiden analysointi muodostaa toimintamallin, jota kutsutaan kokemukselliseksi oppimiseksi (Lassila & Storvik- Sydänmaa 2008: 144). Kolbin mukaan kokemus ei itsessään vielä tuota oppimista, vaan tämän lisäksi tärkeää on kokemuksen merkityksen pohtiminen, reflektointi, ja kokemuksen kautta saadun tiedon järjestämistä (Tervamäki 2005: 119). Tällä tavalla ryhmä voi löytää uusia ratkaisuja arkeen ja kokeilla niitä toiminnan kautta, jolloin he saavat uusia toimintatapoja. Kokeilun jälkeen uusista toimintamalleista keskustellaan yhdessä, joka vahvistaa niiden käyttöönoton ryhmän kaikkien jäsenten puolesta. (Lassila & Storvik- Sydänmaa 2008:145.) Toiminnalliset menetelmät helpottavat ryhmän keskinäistä tutustumista, jonka kautta luottamus ryhmässä vahvistuu. Toiminnallisuuden kautta on myös helpompi päästä keskusteluun tärkeistä aiheista. (Lassila & Storvik- Sydänmaa 2008: 144.) Koska toiminnallisille menetelmille on tyypillistä erilaisten näkökulmien sekä omien asenteiden ja tunteiden tutkiminen, kokemusten reflektointi sekä tutustumisen edistäminen, olemme valinneet ne toimintamme toteutukseen. Koimme alusta lähtien, että toiminnallisten menetelmien kautta voimme päästä parhaiten tavoitteisiimme.

Toiminnan jälkeisessä prosessointivaiheessa palautetaan mieleen, mitä toiminnassa on tapahtunut. Siinä palataan takaisin tapahtuneeseen ja tullaan tietoisiksi siitä ja sen merkityksistä (Tervamäki 2005: 118). Prosessoinnissa kokemus sanallistetaan ja sen merkityksistä keskustellaan. Prosessoinnin avulla voidaan nähdä helpommin syy-seuraus suhteita ja löytää vaihtoehtoisia toimintamalleja sekä ymmärtää erilaisten roolien toimintatapojen syitä. (Tervamäki 2005:119.) Prosessointi vaiheeseen kuuluva reflektointi nousee lähes tärkeimmäksi osaksi toimintaa, koska sen avulla syvennyttään aiheen käsittelyyn ja varmistetaan tavoitteissa pysyminen (Lassila & Storvik- Sydänmaa 2008: 150). Kokemusta ja toimintaa reflektoidaan toiminnan aikana ja sen jälkeen. Jälkeenpäin tapahtuvassa reflektoinnissa palataan aiempiin kokemuksiin ja toiminnassa havaittuihin ilmiöihin, jolloin voidaan pohtia mitä pitäisi tai voisi tehdä toisin. (Ruohotie 2000: 148-149.) Olennaisesti reflektion taitoon liittyy myös itsetuntemus, sillä ”ymmärtääkseen muita on oltava selkeä käsitys omasta itsestä” (Lassila & Storvik- Sydänmaa 2008: 149).

6.2 Draama

Arkikielessä sana draama merkitsee näytelmää, mutta käytännössä se tarkoittaa myös paljon muuta. Draama on yleisnimike toiminnallisille työtavoille terapiassa, pedagogiikassa ja teatteritaiteessa, ja se pitää sisällään useita lähestymis- ja toimintatapoja. (Häkämies 2011:127.) Psykodraama, sosiodraama, tarinateatteri, prosessidraama, yhteisöteatteri, forumteatteri, improvisaatioteatteri ja patsasteatteri ovat yleisimpiä osallistavan teatterin ja draaman lajityyppejä (Häkämies 2011: 127). Opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa hyödynnämme soveltaen joitakin näihin genreihin kuuluvia menetelmiä. Draamassa hyödynnetään, reflektoidaan, ja kommentoidaan sosiaaliin ilmiöihin ja kulttuuriin liittyviä ajankohtaisia elementtejä, kuten sääntöjä, traditioita, yhteisöllisiä identiteettejä, tabuja ja muita yhteisiä merkityksiä (Heikkinen 2005: 28-29).

Draamassa vuorottelevat pohtiva ja esittävä toiminta, joiden tavoitteena on tutkia erilaisia esiin nousseita aiheita ja tilanteita (Häkämies 2011: 127) sekä niiden merkityksiä (Heikkinen 2005: 26). Nämä merkitykset tehdään ryhmässä näkyviksi, keskusteltaviksi ja muunneltaviksi (Heikkinen 2005: 29). Draamassa liikutaan vuorotellen taiteellisen ja sosiaalisen kokemisen alueilla. Teatterista saadaan taiteellinen muoto draamalliseen toimintaan ja sen kautta päästään draaman sosiaaliselle alueelle jakamaan yhdessä toisten kanssa erilaisia tarinoita. Koska draamallisessa työskentelyssä toimitaan lähellä sosiaalista todellisuutta ja sen kautta mahdollistuu yhteisöllinen ja moniulotteinen keskustelu, se auttaa hahmottamaan identiteettiä, yhteiskuntaa ja kulttuuria (Heikkinen 2002: 111,117). Peruselementtejä draamassa ovat esteettinen kahdentuminen, fiktion rakentuminen ja roolityöskentely (Heikkinen 2005: 28). Esteettiseksi kahdentumiseksi nimitetään draamassa todellisen ja fiktiivisen luodun maailman suhdetta, joiden välillä liikutaan samanaikaisesti. (Heikkinen 2002: 111.) Fiktiivisissä tilanteissa aika, paikka, roolit ja toiminta ovat erilaisia kuin todellisessa maailmassa. Siinä hyödynnetään eleitä, liikkeitä, ääniä, valoa ja tilaa. Fiktiivisissä tilanteissa toimiminen vaatii osallistujilta aktiivisuutta. (Heikkinen 2005: 32.) Draaman lähtökohtana ovat suurimmaksi osaksi omat kokemukset ja vuorovaikutus muiden kanssa (Kettunen 2002: 275). Valittua teemaa tarkastellaan draamallisen toiminnan aikana eri näkökulmista vuorovaikutuksen avulla. Ihmisten välistä vuorovaikutusta ja toimintaa ohjaavat fiktiivinen toiminta, valittu tema sekä esteettiset ja sosiaaliset säännöt. (Heikkinen 2005:26,28.)

6.2.1 Draaman rakenne toiminnassa

Perimmäisinä tavoitteina draamassa on yksilö- ja ryhmätasolla oppiminen, kasvaminen ja ymmärryksen lisääntyminen (Kettunen 2002: 278). Kun draamaa käytetään oppimisen välinee-

nä, oppiminen lähtee liikkeelle kokemuksista, joista tehdään draamallista toimintaa (Häkämies 2011: 128). Draamallinen toiminta jakautuu kolmeen osaan: virittäytymiseen, toimintaan ja prosessointiin. Toiminnassa käsiteltävät aiheet ja kysymykset tulee päättää etukäteen, jotta ohjaaja voi suunnitella toimintakerran tavoitteet ja harjoitukset. Kysymysten asettaminen tulee tehdä huolellisesti ja harkiten. (Kettunen 2002: 280, 282.) Olemme suunnitelleet ohjauskertojemme harjoitukset perustuen tiettyyn teemaan, jotka puolestaan liittyvät tavoitteisiimme. Olemme myös suunnitelleet harjoitusten purkuun liittyvät kysymykset pääpiirteittäin etukäteen. Toimintaan virittäytymisessä on hyvä käyttää fyysistä toimintaa, koska se useimmiten rentouttaa, vapauttaa, ja lämmittää ihmisten kehoa ja mieltä. Myös ihmisten huomio kiinnittyy virityksessä tulevaan toimintaan. (Kettunen 2002: 281.) Jokaisella ohjauskerrallamme viritämme osallistujat toimintaan harjoituksilla, joihin liittyy fyysistä liikkumista. Samalla harjoitukset on myös sidottu toiminnan teemoihin. Ihmisten välille on tärkeä luoda virittäytymisvaiheessa turvallinen ja luottavainen ilmapiiri, jotta ohjaajan ja ryhmän jäsenten välillä on tunne siitä, että jokaisen minuutta ja yksilöllisyyttä kunnioitetaan. Asiakkaan ja ohjaajan aikaisempi kokemus draamallisesta toiminnasta vaikuttaa vahvasti siihen, minkälaisella voimakkuudella ja laajuudella toiminta lähtee etenemään. Toiminnan on tärkeä lähteä etenemään aluksi rauhallisesti ja pienesti. (Kettunen 2002: 279-281.) Otamme harjoitusten suunnittelussa huomioon sen, että toiminnalliset menetelmät saattavat olla osallistujille hyvinkin vieraita. Siksi aloitamme toiminnan kevyesti ja tunnustelemme pikkuhiljaa millaiset harjoitukset ryhmälle sopivat. Huomioimme myös oman osaamisemme ja kokemuksemme draamasta sekä ryhmänohjauksesta ja toimimme sen puitteissa. Draamallisen toiminnan prosessointi vaihe tapahtuu reflektiivisesti, eli toiminnan herättämiä ajatuksia ja tunteita käsitellään. Reflektoinnin jälkeen voidaan palata takaisin toimintaan. Reflektointia tapahtuu draamassa yleensä toiminnan aikana ja sen jälkeen. (Häkämies 2011: 128.)

Draama voidaan rakentaa esimerkiksi tilanteen, lehtiartikkelin, kuvan tai musiikin pohjalle (Kettunen 2002: 277). Tällä tavalla tilanteet luodaan etäännytetysti ja kenenkään asioita ei lähdetä käsittelemään suoraan. Tilanteet voivat olla todellisuudessa tapahtuneita elettyjä kokemuksia, mutta ne etäännytetään kuvitellusti toiseen aikaan ja paikkaan ja eri ihmisten kokemiksi. (Kettunen 2002: 276-277.) Tällä tavalla roolin kautta voidaan tarkastella asiaa eri näkökulmasta ja turvallisen välimatkan päästä. Olemme toiminnassamme käyttäneet etäännyttämistä. Monissa harjoituksissa, jotka ovat käsitelleet työyhteisöä, olemme etäännyttäneet aiheet yleisemmälle tasolle osallistujien oman työyhteisön ulkopuolelle. Tällä pyrimme siihen, että emme jumiudu käsittelemään esimerkiksi mitään tiettyä työyhteisössä ollutta ongelmatilannetta vaan aikaa riittää kaikkien teemojen tutkimiseen. Roolien käyttö mahdollistaa ihmisten motiivien, ajatusten ja tunteiden tutkimisen, jolloin oman käytöksen ja itsensä tutkiminen mahdollistuu ja toisten vuorovaikutuksellinen ymmärtäminen lisääntyy. (Kettunen 2002: 277, 281.) Roolien käyttö mahdollistaa sen, että henkilön ei tarvitse kertoa suoraan mitä itse ajattelee, vaan hän kertoo ajatuksistaan roolihenkilön kautta (Kettunen 2002: 278). Tällä tavalla ihmisellä on mahdollisuus käsitellä asioita niin syvällisellä tasolla, kuin itse tah-

too tai uskaltaa (Heikkinen 2002: 112). Henkilö tuo omia ajatuksiaan ja näkemyksiään esille toiminnan lopussa tapahtuvassa keskustelussa sen verran ja niin laajasti kuin itse haluaa (Kettunen 2002: 278). Roolien, tilanteiden ja näkökulmien tutkimisen kautta tarjoutuu jokaiselle mahdollisuus tarkastella myös omaa maailmankuvaa ja identiteettiä (Heikkinen 2002: 112).

6.2.2 Draaman mahdollisuudet

Draamaan liittyy toiminnallisina käsitteinä leikki ja jakamisen ilo (Kettunen 2002: 278). Leikinomaisuuden perimmäinen tarkoitus on kuitenkin vakava (Heikkinen 2005: 33) ja se perustuu jaettujen merkityksien tutkimiseen (Heikkinen 2005: 35). Draaman leikillisuus ohjaa ihmisten tahtoa ja energiaa tutkia asioita ja luoda uutta (Heikkinen 2005: 33). Asioiden ja ilmiöiden tutkiminen mahdollistuu draamassa vallasta vapaalla alueella (Heikkinen 2002:112) eli voimme tehdä ja tutkia sellaisia asioita, mitä emme todellisessa elämässä voisi tehdä, ja samalla ymmärrämme näiden kahden maailman eron. Tällä tavalla draama mahdollistaa myös vaihtoehtoisten ratkaisumallien löytämisen ja kokeilemisen. (Heikkinen 2005: 39.) Draaman kautta on mahdollista kehittää omaa eettistä ja moraalista ajattelua, koska ihminen joutuu pohtimaan toiminnassa oikeaa ja väärää eri näkökulmista ja oman minuuden ulkopuolelta (Kettunen 2002: 278). Ihminen voi kokea voimaantumisen tunteen, kun hän draamallisen kokemuksen kautta tuntee onnistuneensa, oivaltaa ja ymmärtää jonkin asian tai tuntee olevansa hyväksytty (Kettunen 2002: 274). Ihmisen kokemus, oivallus ja ymmärtäminen syvenevät, kun hänen ajatuksensa ja tunteensa saavat toiminnasta kosketuspinnan ja hän saa itse vaikuttaa tapahtumien kulkuun (Kettunen 2002: 275). Hyväksytyksi tuleminen tunne ja tekemisen ilo synnyttävät parhaimmillaan esteettisen ja nautinnollisen kokemuksen, jotka vahvistavat voimaantumisen tunnetta (Kettunen 2002: 279). Draamallisen toiminnan kautta on mahdollista kehittää ihmisten itsetuntoa ja itsetuntemusta, joka taas lisää erilaisten ihmisten hyväksymistä. Keskeisenä tavoitteena voidaan pitää myös ryhmän luottamuksen kasvattamista, joka puolestaan vahvistaa yksilön rohkeutta itseilmaisuun. (Kettunen 2002: 278.)

7 Opinnäytetyön tavoitteet

Suunnittelimme alussa tavoitteet pohjautuen opinnäytetyön teoriaosioon. Alkuperäiset tavoitteemme olivat: toimiva vuorovaikutus työyhteisössä, arvostavan kohtaamisen toteutuminen, suvaitsevaisuuden toteutuminen ja erilaisten voimavarojen hyödyntäminen työyhteisössä, yhteisöllisyyden tukeminen sekä työntekijöiden ammatillisen itsetuntemuksen tukeminen. Olimme jo alussa kriittisiä ajatukselle, että voisimme parantaa näitä asioita työyhteisössä ja

pohdimme miten voimme luotettavasti arvioida toimintamme vaikutusta mahdolliseen parannukseen. Tämä johti siihen, että tavoitteet jäivät alussa melko avoimiksi. Opinnäytetyömme kokonaisuuden kannalta koemme, että oli erittäin tarpeellista tarkentaa tavoitteita prosessin aikana. Alkuperäiset tavoitteet ohjasivat toiminnan suunnittelua ja olivat koko opinnäytetyöprosessin ajan tärkeässä roolissa. Opinnäytetyömme lopulliset tavoitteet tarkentuivat toiminnan aikana, kun tutustuimme ryhmään ja ympäristön resurssit selkenivät meille. Alkuperäiset tavoitteet muuttuivat vähitellen teemoiksi, joita käsitelimme toimintakerroilla. Merkittävimpiä toimintaan ja tavoitteisiin vaikuttaneita tekijöitä olivat osallistujien määrä ja vaihtuvuus sekä ohjauskertojen vähäisyys. Havaitsimme myös, että jotkut opinnäytetyöprosessin alussa asettamistamme tavoitteista olivat liian laajoja. Totesimme, että näissä puitteissa emme voisi saavuttaa asettamiamme tavoitteita sillä tasolla, mitä olimme aluksi toivoneet. Tällä tavalla lopulliset tavoitteet alkoivat muodostua. Tavoitteiksi tulivat:

- Käsitellä ja herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista (yhteisöllisyys, vuorovaikutus, erilaisuus työyhteisössä, luottamus)
- Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa
- Oma kehittyminen ryhmän ja toiminnallisten menetelmien ohjaajana

TAVOITE	TOTEUTUS	ARVIOINTI
Käsitellä ja herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista (yhteisöllisyys, vuorovaikutus, erilaisuus työyhteisössä, luottamus)	<ul style="list-style-type: none"> - suunnittelemme harjoitukset teemoihin perustuen <ul style="list-style-type: none"> o yhteisöllisyys o vuorovaikutus o erilaisuus työyhteisössä o luottamus - keskustelemme heränneistä ajatuksista toiminnan aikana 	<ul style="list-style-type: none"> - havainnoimme ryhmän käymiä keskusteluja ja tarkastelemme millaisia ajatuksia ja oivalluksia teemoihin liittyen nousee esiin - arvioimme kuinka hyvin jokaisen ohjauskerran harjoitukset vastaavat valittua teemaa sen mukaan, millaista keskustelua harjoitukset herättävät - sisällytämme loppukyselyyn kysymyksiä, joiden perusteella voidaan arvioida onko teemoja osallistujien käsityksen mukaan käsitelty

Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa	<ul style="list-style-type: none"> - järjestämme työntekijöille mielekästä toimintaa - toteutamme erilaisia harjoituksia joiden kautta osallistujilla on mahdollisuus olla kontaktissa työtovereihin uudella tavalla 	<ul style="list-style-type: none"> - tarkkailemme sisältäkö työntekijöiltä toiminnan aikana saatu palaute tutustumiseen viittaavia kommentteja - loppukyselyssä kysymme tutustumiseen liittyviä kysymyksiä
Oma kehittyminen ryhmän ja toiminnallisten menetelmien ohjaajana	<ul style="list-style-type: none"> - ohjaamme ja suunnittelemme kaiken toiminnan yhteistyössä - jaamme vastualueet ohjauskerroilla tasapuolisesti 	<ul style="list-style-type: none"> - annamme toisillemme vertaispalautetta - reflektioimme itseämme prosessin aikana - pyydämme ohjaajuudestamme palautetta osallistujilta

7.1 Käsitellä ja herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista

Tavoitteenamme oli käsitellä työhyvinvoinnin kannalta merkittäviä teemoja ja herättää niistä ajatuksia. Valitsimme teemat ensisijaisesti sen perusteella, millaisia ominaisuuksia toimiva ja hyvinvoiva työyhteisö teoriamme pohjalta tarvitsee. Valintojamme tuki työyhteisön esimiesten kanssa käyty keskustelu ja työntekijöiden toiveet toimintamme suhteen. Teemoiksi muodostuivat: yhteisöllisyys, vuorovaikutus, erilaisuus työyhteisössä ja luottamus. Käsittelimme teemoja erilaisten harjoitusten kautta ja pyrimme herättämään keskustelua niistä. Oli tarkoitus, että heränneiden ajatusten ja keskustelun kautta voidaan erilaisilla toimilla pyrkiä kohti parempaa työyhteisöä. Varsinaiset toimet työyhteisön parantamiseksi jäivät kuitenkin riippumaan työntekijöiden omasta aktiivisuudesta, sillä emme voineet opinnäytetyömme puitteissa vaikuttaa siihen, miten työyhteisö lähtee kehittymään ja muuttumaan. Tähän tarvittaisiin huomattavasti enemmän aikaa. Mankan mukaan on syytä panostaa ennaltaehkäisevään toi-

mintaan ja luoda työnteon sujumiselle optimaaliset olosuhteet sen sijaan, että keskityttäisiin pelkästään ongelmien korjaamiseen. Tällöin organisaatio hyötyy eniten myös kustannusnäkökulmasta katsottuna. (Manka 2011: 48.) Koimme toimintamme tällaisena ennaltaehkäisevänä toimintana, koska tarkoituksenamme ei ollut ratkoa valmiita ongelmia, vaan herättää keskustelua erilaisista työyhteisöä koskettavista asioista.

Toimintamme pyrki tukemaan työryhmän yhteisöllisyyttä mahdollistamalla sosiaalisten suhteiden luomisen positiivisessa ilmapiirissä. Harjoitusten kautta työntekijät joutuivat olemaan vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, joka edistää suhteiden syntymistä ihmisten välillä. Ryhmän yhteisöllisyyden rakentumiselle on eduksi myös omien toimintatapojen ja ajatusten tiedostaminen (Paasivaara & Nikkilä 2010:17), johon pyrimme joidenkin harjoitusten kautta. Kun ajatuksia tehdään näkyväksi ja niistä keskustellaan, voidaan halutessa lähteä rakentamaan yhteisiä toimintamalleja. Yhteisöllisyys työryhmässä vaatii toimintakulttuuria, jossa vallitsee luottamus, oikeudenmukaisuus (Paasivaara & Nikkilä 2010: 86) ja avoimuus erilaisuutta kohtaan (Kaivola & Launila 2007: 79), jotka liittyivät myös tiiviisti toimintamme teemoihin.

Tarkoituksenamme oli saattaa työntekijät pohtimaan keskinäistä vuorovaikutusta ja sen toimivuutta. Vuorovaikutukseen liittyy paljon erilaisia asioita. Keskityimme opinnäytetyössämme seuraaviin asioihin: työntekijöiden avoimuus toisiaan kohtaan, dialogisuus sekä sanattoman viestinnän merkitys vuorovaikutuksessa. Avoimuutta toisia kohtaan pyrimme tukemaan sillä, että annoimme kaikille mahdollisuuden osallistua keskusteluun ja rohkaisimme osallistujia omien mielipiteiden ilmaisuun. Dialogiseen vuorovaikutukseen sisältyy muun muassa aktiivinen kuunteleminen ja aito läsnäolo, joita pyrimme toimintamme kautta tarkastelemaan. Teimme harjoituksia, joissa piti esittää toiselle tarkentavia kysymyksiä ja antaa positiivista palautetta. Kaikessa toiminnassa keskeistä oli toisten kuunteleminen.

Toimintamme tarkoituksena oli saada osallistujat tunnistamaan erilaisuutta työyhteisössään. Tähän pyrimme tekemällä harjoituksia, joissa tarkasteltiin ja tehtiin näkyväksi työntekijöiden erilaisia vahvuuksia ja ajattelutapoja. Kun tunnistetaan ja hyväksytään erilaiset vahvuudet, niitä voidaan hyödyntää koko työyhteisön hyväksi. Toimet erilaisuuden hyödyntämiseksi jäivät työyhteisön oman aktiivisuuden varaan, emmekä opinnäytetyömme aikana pystyneet vaikuttamaan tähän. Pyrimme myös herättämään keskustelua tasa-arvoisuudesta työyhteisössä ja teimme harjoituksia, joissa kuunneltiin toista ja annettiin positiivista palautetta. Näin pyrimme nostamaan esiin arvostusta työyhteisössä.

Toimintamme yhtenä tarkoituksena oli lisätä työyhteisön sisäistä luottamusta. Luottamusta tukee esimerkiksi avoin vuorovaikutus (Rauramo 2008: 131), muiden hyväksyminen (Kylliäinen 2009: 51, 54) sekä keskinäisten suhteiden vahvistuminen (Laine 2010: 142), joihin teettämämme harjoituksilla tähdättiin. Pyrimme vaikuttamaan luottamuksen rakentumiseen kannustamalla jokaista ottamaan osaa keskusteluun ja esittämään omat mielipiteensä.

7.2 Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa

Yhdeksi tärkeäksi tavoitteeksi opinnäytetyömme toiminnallisessa osuudessa muodostui työntekijöiden keskinäisen tutustumisen edistäminen. Vaikka tämä tavoite on kuvattu työssämme suppeammin, se ei tarkoita sen olleen vähäpätöisemmässä roolissa kuin opinnäytetyömme ensimmäinen tavoite. Keskinäinen tutustuminen ja vuorovaikutus ryhmän sisällä edistävät yhteisöllisyyden muodostumista (Mitä yhteisöllisyys on? 2012). Näin ollen tutustumisen tavoite on tiiviisti yhteydessä yhteisöllisyyteen ja vuorovaikutukseen, jotka ovat opinnäytetyömme keskeisiä teemoja. Ajatuksenamme on opinnäytetyön kautta mahdollistaa työntekijöille tila ja aika, jossa he saattavat tutustua toisiinsa arkityön ulkopuolella ja oppia toisistaan erilaisia asioita. Toimintamme kautta tarjoamme mahdollisuuden tutustua positiivisen ja hauskan toiminnan puitteissa. Pelkkä kielteisten ja kuormittavien tekijöiden puuttuminen ei riitä työhyvinvoinnin rakentumiseen, vaan työstä on saatava myönteisiä kokemuksia (Manka 2011:72). Opinnäytetyömme toimintakerrat voidaan nähdä epävirallisina dialogitiloina, jotka Takasen mukaan ovat tärkeä työyhteisön yhteisöllisyydelle (Takanen 2005: 35). Suunnittelemme harjoitukset niin, että niiden kautta työntekijät voivat irtautua työroolistaan ja arjen työtehtävistä. Annamme työntekijöille mahdollisuuden tuoda harjoitusten kautta itsestään esiin asioita myös työn ulkopuolisesta elämästä, jonka uskomme edistävän ihmisten tutustumista toisiinsa.

7.3 Oma kehittyminen ryhmän ja toiminnallisten menetelmien ohjaajana

Yhdeksi opinnäytetyömme tavoitteeksi muodostui ryhmän ohjaajana toimiminen ja siinä kehittyminen. Toimintamme keskittyi hyödyntämään luovia menetelmiä ja pyrimme kehittämään itseämme niiden käytössä. Erityisesti tavoitteenamme oli saada ohjauskokemuksen kautta itsevarmuutta ohjaajina toimimiseen. Tarkoituksenamme oli jakaa ohjauskerrat tasapuolisesti keskenämme, niin että molemmilla olisi yhtä suuri vastuu ohjauksessa ja sen suunnittelussa. Toimintakertojen suunnittelu oli suuressa osassa opinnäytetyössämme ja tarkoituksenamme oli oppia suunnittelemaan tavoitteellista toimintaa ja harjoituksia ryhmälle. Näimme myös tärkeänä yhteistyömme sujuvuuden kehittymisen toiminnan aikana. Arvioimme tavoitteiden toteutumista itsearvioinneissamme.

8 Toimintakertojen kuvaukset

Ohjasimme työyhteisölle kuusi toiminnallista ohjauskertaa, joista jokainen kesti 1,5 tuntia. Ennen toiminnan aloittamista suunnittelimme karkeasti ohjauskertojen runkoa. Suunnittelimme jokaiselle ohjauskerralle tietyn teeman ja mietimme näihin teemoihin liittyviä harjoituksia. Jätimme suunnitelman aluksi hyvin väljäksi, sillä tarkoituksenamme oli jatkuvasti huomioida ryhmän mahdollisesti muuttuvia tarpeita toiminnassamme. Käytännössä tämä tapahtui niin, että suunnittelimme jokaisen ohjauskerran jälkeen seuraavan ohjauskerran, jolloin pystyimme huomiomaan edeltävällä kerralla nousseet tärkeät teemat ja arvioimaan, mikä valitsemistamme teemoista sopisi seuraavalle kerralle. Ajattelimme esimerkiksi, että hyvän, keskustelua herättävän teemaan noustessa esiin, voisimme jatkaa sen käsittelyä seuraavalla kerralla. Jaoimme jokaisen ohjauskerran harjoitukset keskenämme, niin, että molemmilla oli yhtä suuri vastuu jokaisella kerralla. Tarkoituksenamme oli pitää toiminta melko yleisellä ja helposti lähestyttävällä tasolla niin, että oma osaamisemme riittäisi työyhteisöstä nousseiden asioiden käsittelemiseen.

Ohjauskertojen kuvauksissa olemme kuvanneet harjoitukset erikseen siinä järjestyksessä, missä olemme ne toteuttaneet. Tarkoituksenamme oli, että myös ulkopuolisen lukijan olisi helppo hyödyntää käyttämiämme harjoituksia. Ohjauskertojen kuvauksissa olemme arvioineet käyttämiemme harjoitusten toimivuutta ja sitä, miten ne ovat liittyneet valitsemiimme teemoihin. Käytämme tekstissämme harjoitus-sanaa, koska koimme tämän selkeäksi ilmaisuksi kuvaamaan ohjauskertojen toimintoja. Olemme yleistäneet havaintojamme osallistujista yleiselle tasolle, koska toimintamme kannalta oli tärkeä huolehtia työntekijöiden yksityisyyden säilymisestä ja salassapitovelvollisuuden täyttymisestä.

8.1 Ensimmäinen ohjauskerta: Tutustuminen

Suunnittelimme ensimmäisen ohjauskerran varovaisesti ja huolellisesti, sillä emme tienneet millainen ryhmä meitä odottaisi. Pohdimme tarkkaan, millaisiin harjoituksiin ryhmäläisten olisi helppo tulla mukaan persoonallisuudesta ja ryhmädynamiikasta riippumatta. Otimme ensimmäisen kerran teemaksi tutustumisen, sillä erityisesti meidän oli tärkeä tutustua ryhmän jäseniin ja havainnoida ryhmää kokonaisuudessa. Työtovereihin tutustuminen oli myös tavoitteena opinnäytetyössämme. Ohjauskerralla pyrimme siihen, että jäsenillä olisi mahdollisuus oppia toisistaan uusia asioita ja tehdä yhdessä jotakin muuta, kun arkipäivän työtä. Samalla ryhmään tutustuminen auttoi meitä jatkossa suunnittelemaan ohjauskertoja paremmin ryhmälle sopiviksi.

Ennen ohjausta meitä jännitti erityisesti se, miten ryhmäläiset lähtisivät mukaan toimintaan. Varauduimme siihen, että he saattaisivat jännittää meitä ja oudoksua vetämäämme toimintaa, koska emme olleet etukäteen pystyneet kovin tarkkaan selvittämään, mitä toiminnallisilla menetelmillä tarkoitetaan. Pohdimme lähtisivätkö työntekijät mukaan harjoituksiimme. Jännitimme myös sitä, montako jäsentä ryhmään osallistuisi. Työntekijöiden vuorotyöstä johtuen oli alusta asti epätodennäköistä, että onnistuisimme saamaan koko työryhmän paikalle yhtä aikaa. Ensimmäiselle ohjauskerralle osallistui viisi työntekijää. Ymmärsimme, että haastetta toisi se, että emme voisi suoraan jatkaa seuraavalla kerralla siitä, mihin edellisellä jäätiin, koska ryhmässä olisi aina joku, joka ei ollut mukana edellisellä kerralla.

Voimaa taiteesta - hankkeen puitteissa oli samalla työpaikalla järjestetty virkistyspäivä, johon ainakin osa ryhmän jäsenistä oli osallistunut. Virkistyspäivässä oli käytetty vastaavanlaisia toiminnallisia menetelmiä, kuin mitä me ohjauksissamme käytimme, joten menetelmät eivät olleet täysin vieraita. Positiivista oli myös se, että kaikki työntekijät olivat palauttaneet alkukyselylomakkeen. Koimme tämän osoittavan motivaatiota ja sitoutumista järjestämäämme toimintaa kohtaan. Ennen varsinaisen toiminnan aloittamista pyysimme jokaista työntekijää esittelemään itsensä nimeltä, kertomaan kuinka kauan oli työskennellyt kyseisessä organisaatiossa ja missä työryhmässä oli toiminut aiemmin. Havaitsimme, että ryhmän jäsenillä on ollut hyvin eripituisia työsuhteita organisaatiossa. Osa oli aloittanut vasta nykyisen työryhmän perustamisen aikoihin, kun taas osa oli ollut organisaation palveluksessa jo vuosia ja työskennellyt eri työyhteisöissä. Havaitsimme myös, että ryhmä oli naisvaltainen ja työntekijät olivat monen ikäisiä.

Fiiliskortit

Aloitimme ohjauskerran fiiliskorteilla, jonka olimme aiemman kokemuksen perusteella todenneet helposti lähestyttäväksi harjoitukseksi. Halusimme myös tutustuttaa ryhmää symboliteknikkaan, jota olimme suunnitteet käyttävämmme jatkossa myös muissa harjoituksissa. Symboliharjoituksissa jokainen osallistuja saa valita ohjaajan tuomista kuvista tai esineistä sellaisen, joka kuvastaa hänen vastaustaan ohjaajan esittämään kysymykseen. Sitten jokainen vuorollaan esittelee valitsemansa symbolin ja kertoo sille antamastaan merkityksestä. Symboliharjoituksia käytetään usein ohjauksen alussa, sillä ne helpottavat ohjaustilanteeseen orientoitumista ja siirtymistä arjen vuorovaikutuksesta dialogiseen vuorovaikutustapaan. (Alhainen, Kansanaho, Ahtiainen, Kangas, Soini & Soininen 2011: 114.) Olemme oman kokemuksen kautta havainneet myös, että symbolit voivat auttaa näkemään asioita uudesta näkökulmasta ja lisätä itsetuntemusta. Ne etäännyttävät ajatuksia ja auttavat tarkastelemaan niitä ulkoapäin. Myös Kaarineva (2008: 139) viittaa artikkelissaan vastaavaan ilmiöön.

Harjoitusta varten levitimme pöydälle runsaasti erilaisia kuvakortteja. Annoimme ryhmäläisille tehtäväksi: ”Valitse kortti, joka kuvaa sitä, millä fiiliksellä tulit tänään töihin”. Yhdistimme harjoitukseen toisen kysymyksen: ”Valitse kortti, jonka kautta voit kertoa itsestäsi jotakin, mitä muut ryhmän jäsenet eivät vielä tiedä”. Näin jokainen siis valitsi itselleen kaksi korttia. Ensimmäisellä kortilla oli tarkoitus kartoittaa ryhmän tunnelmia ja toisella kortilla tutustuttaa ryhmäläisiä paremmin toisiinsa. Harjoitus osoittautui toimivaksi ja sopi hyvin ryhmän aloitukseen. Istuimme korttien kanssa piiriin ja jokainen sai vuorollaan kertoa omista korteistaan ja siitä, mitä ne hänelle kuvasivat. Kaikki osallistuivat aktiivisesti ja kertoivat rohkeasti valitsemistaan kuvista.

Aamutoimirinki

Toiseksi harjoitukseksi valitsimme leikillisen ja lämmittävän harjoituksen, jolla myös halusimme tuoda näkyviin sen, että toiminnallisia menetelmiä käytettäessä tuolista ylös nouseminen ja liikkuminen on tavallista. Käytämme tässä harjoituksesta nimeä aamutoimirinki.

Harjoituksen aluksi kaikki seisoivat ringissä. Vuorollaan jokainen kertoi jonkin asian, mitä teki aamulla ja näytti siihen liittyvän liikkeen. Muut toistivat liikkeen samanlaisena. Aamutoimia olivat esimerkiksi kahvin juonti, hampaiden harjaus ja autolla ajaminen. Ensimmäisen kierroksen jälkeen laitoimme musiikin soimaan. Pyrimme valitsemaan mukaansatempaavan ja iloisen musiikin, jotta se vapauttaisi mahdollisesti arkojakin ryhmäläisiä osallistumaan harjoitukseen. Musiikin soidessa toistimme kaikkien liikkeet järjestyksessä, mutta tällä kertaa ilman miettimistaukoja ja niin, että kaikki tekivät liikkeet yhtä aikaa. Tämän jälkeen teimme yhden kierroksen niin, että liikkeet olivat hyvin pieniä, toisen niin, että liikkeet olivat mahdollisimman suuria ja vielä kolmannen niin, että liikkeistä tuli tanssia musiikin tahtiin.

Kaikki lähtivät hyvin harjoitukseen mukaan ja vaikutti siltä, että harjoitus koettiin hauskana. Jälkeenpäin mietimme, että naurunpurskahdukset, jotka ajoittain olivat herpaannuttaa keskittymisen harjoituksesta, saattoivat olla merkkejä siitä, että harjoitusta pidettiin jollainlailla omituisena ja hassuna. Toisaalta harjoituksen ei ollut tarkoituskaan olla vakava, vaan nimenomaan vapauttava. Koimme, että kaiken kaikkiaan harjoitus oli onnistunut ja toimiva.

Ryhmän säännöt ja sopimus

Halusimme, että ryhmä loisi säännöt meidän vetämiämme ohjauskertoja varten. Williamsin (2000: 216) mukaan työnohjausryhmässä sopimus viestii ryhmän ammatillisuutta ja ammattimaisia tavoitteita. Toimintamme ei ollut varsinaista työnohjausta, mutta koimme, että myös ohjaamassamme toiminnallisessa ryhmässä säännöt tekisivät kokoontumisesta virallisempaa ja tavoitteittemme vakavuus korostuisi. Williamsin (2000: 216-218) mukaan ryhmän sopimukseen

tulisi sisältyä tietyt osa-alueet, joita ovat luottamuksellisuus, kunnioitus, työskentelyn taso, lupa jättäytyä toiminnan ulkopuolelle, ajankäyttö ja roolit sekä arviointi. Me halusimme antaa ryhmälle mahdollisuuden luoda itse omat sääntönsä, emmekä käyttäneet mitään valmista runkoa. Olimme etukäteen miettineet jonkin verran, millaisia sääntöjä ohjaamamme kaltaisessa ryhmässä tulisi olla ja valmistautuneet tuomaan niitä keskusteluun, mikäli ryhmä ei niitä itse toisi esiin.

Laadimme säännöt ryhmän kanssa niin, että ryhmä jakautui pariin ja kolmikkoon, jotka pohtivat ja kirjasivat lapuille 3-5 sääntöä, ”joita tarvitaan, jotta kaikilla on hyvä olla tässä ryhmässä”. Kun pienryhmät olivat valmiit, keräsimme laput yhteen ja ryhmä järjesti ne aihealueittain. Samat teemat olivat pitkälti löydettävissä molempien pienryhmien lapuista. Kävimme kaikki laput läpi keskustellen, niin, että kirjoitettujen sääntöjen tarkoitukset avautuivat konkreettisemmiksi. Esitimme ohjaavia kysymyksiä ryhmälle, esimerkiksi miten kunnioitus näkyy käytännössä. Koimme, että näin ryhmän säännöt muuttuivat selkeämmiksi ja ymmärrettävemmiksi. Kirjasimme sääntöjen pääkohdat ylös. Sääntöihin kirjattiin muun muassa rehellisyys, avoimuus sekä ohjaamiamme harjoituksia, että muita osallistujia kohtaan, lupa olla oma itsensä, kunnioitus sekä tasa-arvoisuus. Nostimme esiin myös kysymyksen salassapidosta ja totesimme käyttävämme työryhmässä yleisesti noudatettavaa sääntöä siitä, että työryhmän henkilökohtaiset asiat pysyvät työryhmän sisäisinä. Ryhmästä nousi myös toive, että jokaisen ohjauskerran aluksi kerrottaisiin viikon onnistumisenkokemuksia. Myös positiivisen palautteen annon paikkoja toivottiin. Otimme toiveet mielellämme huomioon myöhempiä kertoja suunnitellessamme, sillä ne tukivat vahvasti tavoitteitamme.

Vaikutti siltä, että ryhmässä oli mietitty pelisääntöjä jo aikaisemminkin, sillä esiin nostetut säännöt olivat selkeitä ja ne osattiin perustella hyvin. Osa säännöistä liittyi ohjaamaamme toimintaan, mutta suurin osa kytkeytyi voimakkaasti arkityöhön. Tarkoituksenamme oli luoda säännöt ainoastaan meidän ohjauskertojamme varten, mutta tämä osoittautui hankalaksi. Epäilemme, että tämä johtui siitä, että työntekijöiden saattoi olla vaikea hahmottaa toimintaamme arkityöstä irralliseksi toiminnaksi, koska se on osa heidän työaikaansa. Meidän näkökulmamme ohjaamaamme toimintaa kohtaan on myös hyvin erilainen, kuin ryhmään osallistuvien. Sääntöjä laatiessamme totesimme, ettei mihinkään harjoitukseen osallistuminen ole pakollista. Williamsin (2000: 217) mukaan lupa jättäytyä pois toiminnasta jopa edistää vapautuneempaa toimintaan osallistumista, sillä se lisää mielenrauhaa ja lisää kokeilunhalua.

Säännöistä sopimisen ohessa pyysimme ryhmää myös keksimään itselleen nimen ohjauskertojamme varten. Samalla, kun pienryhmät kirjasivat sääntöjä, he laittoivat lapuille myös muutamien ehdotuksen ryhmän nimestä. Sääntöjen käsittelyn jälkeen ehdotukset katsottiin läpi ja ryhmä valitsi niistä yhden nimekseen.

Sosiometria

Sisällytimme ensimmäiselle kerralle harjoituksen, jossa oli mahdollista ilmaista ohjaamamme toiminnan herättämiä ajatuksia ja tunteita. Käytimme sosiometristä työskentelytapaa, jossa tuoli kuvasi toimintaa ja suhde tuoliin toimintaa kohtaan koettua tunnetta. Kopakkala nimeää kyseisen toimintatavan tilasosiometriaksi. Sosiometria on J. L. Morenon luoma käsite, joka tarkoittaa ”oppia ryhmän rakenteesta ja vuorovaikutussuhteista”. Sosiometria perustuu ihmisten erilaisiin valintoihin, joita ovat esimerkiksi kenen kanssa haluaa viettää aikaa ja ketä haluaa välttää. Sosiometrian tarkoitus on tuoda näkyväksi jo osittain tiedostettuja valintoja. Kun ryhmän sosiometria tulee näkyväksi, se vaikuttaa ihmisten käsityksiin, tunteisiin ja toimintaan. Tiettyjen valintojen - erityisesti sellaisten, jotka tuovat esiin ihmisten negatiivisia mielipiteitä toisistaan - näkyväksi tuominen voi olla haitallista ja loukata, joten sosiometriaa käytettäessä on oltava erittäin huolellinen. Tilasosiometriassa ”osallistujat arvioivat sisäistä tilaansa, motivoituneisuuttaan tai muuta sellaista jonkin asian suhteen”. Osallistujan oloa voidaan kuvata etäisyytenä tietystä pisteestä, jonka merkinä toimii esimerkiksi tuoli, tai voidaan tarkastella osallistujan sijaintia janalla, jonka päissä ovat vastakkaiset mielipiteet. (Kopakkala 2005: 122-125, 131.) Jana voidaan muodostaa esimerkiksi tilan toisesta seinästä toiseen seinään.

Harjoituksen aluksi otimme esiin tuolin ja esittelimme sen kuvaavan sitä toimintaa, mitä me ohjaisimme tulevina viikkoina. Tuoli asetettiin paikalleen ja sen ympärille jätettiin tilaa liikua. Annoimme tehtäväksi asettua tilaan suhteessa tuoliin niin, että etäisyys tuolista kuvasti intoa toimintaa kohtaan. Lähellä tuolia innostus oli suurta ja kaukana tuolista se puuttui kokonaan. Kehotimme myös ottamaan asennon, joka kuvaa tunnetta toimintaa kohtaan. Lopputulos oli odottamaton, joskin mielenkiintoinen. Olimme ajatelleet harjoituksen niin, että jokainen kuvaa yksin omaa tunnettaan, mutta lopputulos muistutti lähinnä yhteispatsasta. Osa ryhmäläisistä piti toisiaan tiiviisti käsikynkässä ja muut liittyivät muodostelman sivuille. Kun kaikki olivat ottaneet oman paikkansa, pyysimme jokaista vuorollaan kertomaan sijainnistaan ja asennostaan.

Koimme, että harjoitus oli hieman levoton, eikä mennyt tehtävänannon mukaan. Oletamme, että tämä johtui siitä, että tehtävänannossa oli liian monta ohjetta yhtä aikaa ja sen pääteema tuntui jääneen jossain määrin epäselväksi. Harjoitus olisi voinut vastata paremmin suunnitelmaamme, jos olisimme jättäneet asennon ottamisen kokonaan pois tai kieltäneet keskustelun paikan hakemisen aikana. Vaikka tarkoituksenamme oli tarkastella ryhmäläisten ajatuksia ohjaamaamme toimintaa kohtaan, monen kertoessa valitsemastaan paikasta vaikutti siltä, että he olivat valinneet sijaintinsa pääsääntöisesti sen mukaan, mitä he ajattelivat työryhmästään. Vaikka harjoitus ei mennyt niin kuin olimme suunnitelleet, teimme siitä siltä paljon havaintoja. Ryhmän muodostaessa yhteispatsasta oli havaittavissa yhteisöllisyyttä, jossa kaikki otettiin mukaan ja jokaiselle muodostui oma paikka. Vaikka tuolin merkitys ehkä ymmär-

rettiin ryhmässä eri tavoin, oli mukava huomata, että kaikki tulivat suhteellisen lähelle sitä, eli asennoituivat positiivisesti. Sama ilmeni puheesta harjoituksen lopussa.

Yhteenveto

Pelkomme ryhmän ujoudesta ja passiivisuudesta kaikkosivat hyvin nopeasti, kun kohtasimme ryhmän. Ryhmä osoittautui puheliaaksi ja hyväntuuliseksi, ja kaikki lähtivät mukaan toimintaan, vaikka se saattoi joillekin olla vierasta. Koimme ensimmäisen kerran onnistuneena ja se rohkaisi meitä jatkoon. Totesimme, että ryhmäläiset olivat melko ennakkoluulottomia harjoituksia kohtaan ja että he lähtivät hyvin mukaan toimintaan. Näin ollen meidän ei jatkossa tarvinnut miettiä niinkään sitä, millaisia harjoituksia uskallamme tarjota heille, ettei kynnys osallistua kasva liian korkeaksi. Sen sijaan meidän tuli miettiä, millaisilla harjoituksilla voimme tukea työyhteisön todellisia tarpeita, jotka vaikuttivat toiveiden ja alkukyselyn mukaan liittyvän lähinnä yhteisiin toimintamalleihin ja toimivaan vuorovaikutukseen. Keveillä leikkillisillä harjoituksilla voitaisiin vapauttaa ilmapiiriä ja saada ihmiset vuorovaikutukseen keskenään, mutta tämä ei palvelisi toimintaamme osallistuvaa ryhmää.

Useampi ryhmäläinen toi toiminnan aikana esiin heidän työryhmästään löytyvän hyvän huumorintajun ja sen merkityksen. Huumori ja nauru olivat suuressa roolissa myös ohjauksemme aikana. Ajatteleimme sen olevan hyvä asia, mutta toisaalta ajatteleimme, että huumorin taakse voidaan kätkeä paljon sellaista, minkä näkyväksi tuominen olisi tärkeää ryhmän kehittymisen kannalta. Tämän vuoksi pyrimme myöhemmillä ohjauskerroilla vapauttavien ja iloa tuottavien harjoitusten lisäksi teettämään myös vaativampia ja vakavuutta edellyttäviä harjoituksia ja korostamaan joissakin harjoituksissa yksilöllisen valinnan tekemistä. Vaikka naurua ja huumoria oli toiminnan aikana paljon, huomasimme, että kun keskusteltiin ryhmän säännöistä, keskustelu oli vakavaa ja erittäin asiallista. Havaitsimme, että ainakin osa ryhmäläisistä oli hyvin valmiita puhumaan erilaisista asioista, jopa itsestään ja tunteistaan avoimesti. Kaikki osallistuivat keskusteluun, vaikka toki toiset enemmän ja toiset vähemmän. Pidimme näitä havaintoja mielessä suunnitellessamme myöhempiä ohjauskertoja.

Saimme ensimmäisen ohjauksen lopuksi hyvää palautetta ryhmältä, joka kannusti meitä jatkoon ja antoi tunteen siitä, että toiminnallamme ehkä voidaan todella saavuttaa jotakin merkityksellistä. Kävimme ohjauskerran lopuksi vielä kierroksen, jossa jokainen kuvakortin avulla kertoi sen hetkisistä olostaan. Kaikki kertoivat olevansa positiivisella mielellä, joka tuki havaintoamme siitä, että kaikki olivat viihtyneet. Totesimme jälkeenpäin, että ohjaus oli ollut melko varovaista ja tunnustelevaa meidän puoleltamme. Päätimme jatkossa pyrkiä päättäväisempään ohjausotteeseen, sillä koimme ensimmäisen kerran jälkeen entistä voimakkaammin velvollisuudeksemme huolehtia, että ryhmä hyötyy harjoituksista. Jos keskustelu rönsyilee runsaasti tai harjoitukset ovat levottomia, eikä tehtävänantoja ymmärretä, toiminnasta tuskin

saadaan maksimaalista hyötyä. Pohdimme, että meidän on myös löydettävä itsestämme aikuinen ohjaaja, sillä emme ohjaa toimintaa pelkästään opiskelijoina omaa oppimistamme varten vaan haluamme tuottaa todellista hyötyä työyhteisölle. Emme saa nostaa itseämme ohjaajina ryhmään osallistuvien työntekijöiden yläpuolelle, emmekä toisaalta saa jäädä opiskelijoina heidän alapuoleen.

8.2 Toinen ohjauskerta: Erilaisuus työyhteisössä

Toisen ohjauskerran teemaksi olimme valinneet erilaisuuden työyhteisössä ja siitä nousevat voimavarat työyhteisön näkökulmasta. Toisen kerran tavoitteena oli tehdä näkyväksi yksilöiden erilaisuus ja erilaiset vahvuudet työyhteisössä. Tarkoituksena oli käsitellä sitä kokonaisuutta, minkä erilaisten ihmisten osaaminen muodostaa juuri tässä työyhteisössä. Harjoitusten avulla oli tarkoitus muun muassa löytää yhdistäviä tekijöitä työntekijöiden välille, tuoda esille työntekijöiden erilainen osaaminen ja mahdollistaa oman persoonan tuominen muiden näkyville työyhteisössä. Ensimmäisestä kerrasta meille oli jäänyt positiivinen kokemus työntekijöiden aktiivisuudesta ja osallistumisesta toimintaan, joten toiminnan suunnittelu oli huomattavasti helpompaa ja uskalsimme ottaa mukaan myös hieman vaativampiakin harjoituksia. Suunnitelmaa tehdessä pyrimme pitämään tavoitteet koko ajan päällimmäisenä mielessä ja valitsimme harjoituksia, jotka mielestämme tukivat tavoitteita. Paikalla oli neljä työntekijää, joista yksi oli ensimmäistä kertaa mukana toiminnassa.

Fiiliskortit

Aloitimme samalla harjoituksella, kuin edellisellä kerralla, mutta nyt sisällytimme harjoitukseen sen, että jokainen sai kertoa päällimmäisen tunteen lisäksi omasta viikon onnistumisenkokemuksestaan muille. Tämä oli työntekijöiden oma ehdotus ensimmäiseltä ohjauskerralta.

Kontakti-kävely

Otimme alkuun virittäytymisharjoituksen, jossa työntekijöiden tuli ottaa kontaktia toisiinsa sekä liikkua tilassa meidän määrittelemällä tavalla. Annoimme tehtäväksi: ”Kävele tilassa tavallisesti”. Tätä kesti vähän aikaa, jonka jälkeen pyysimme ryhmäläisiä ottamaan lähimpänä olevasta työkaverista parin itselleen. Parin kanssa tuli keskustella aiheesta: ”miten hiukseksi ni ovat muuttuneet elämäni aikana”. Keskustelun jälkeen käveltiin tilassa kiireisesti, kuin olisi kiire jonnekin. Tämän jälkeen otettiin uusi pari, jonka kanssa keskusteltiin aiheesta: ”mitä kenkäni kertoisivat minusta, jos osaisivat puhua”. Tämän jälkeen työntekijöiden tuli kävellä

tilassa, kuin olisivat heikoilla jäillä. Kävelyn jälkeen otettiin taas pari ja keskusteltiin aiheesta: ”mikä on lempivuodenaikasi ja miksi”. Seuraavaksi pyysimme työntekijöitä kävelemään, kuin olisivat tiheässä viidakossa. Uuden parin kanssa keskusteltiin aiheesta: ”mikä on lempimusiikkiasi tai lempibändisi”. Tämän jälkeen pyysimme osallistujia kävelemään varuillaan, niin kuin joku seuraisi heitä. Viimeinen parikeskustelu käytiin aiheesta: ”mikä merkitys työllä on elämässäsi”.

Valitsimme tämän harjoituksen virittäytymiseen, koska ajattelimme, että sen kautta työntekijät joutuvat olemaan toistensa kanssa vuorovaikutuksessa ja kertomaan omasta elämästään jotakin toisilleen. Keskustelu aiheet olivat melko helppoja, mutta kuitenkin niiden kautta työntekijät saattoivat saada toisistaan jotakin uutta informaatiota. Valitsimme nämä aiheet myös sen takia, että halusimme luoda toiminnan alkuun vapautuneen ja rentoutuneen ilmapiirin. Koimme harjoituksen onnistuneeksi ja vaikutti siltä, että keskustelu työn ulkopuolisista asioista oli mielekästä.

Jana

Seuraavaksi toteutimme jana-harjoituksen. Jana on yksi tilasosiometrian muoto (Kopakkala 2005: 131), kuten ensimmäisen ohjauskerran sosiometriakin. Ohjeistimme niin, että huoneen toisessa päässä oli ”olen samaa mieltä” ja toisessa päässä ”olen eri mieltä”. Pyysimme ohjattavia asettumaan janalle sen mukaan mitä mieltä he ovat väittämistä tai millä tavalla he kokevat väittämien koskevan itseään. Väittämät olivat: ”olen aamuvirkku”, ”olen järjestelmällinen”, ”olen temperamenttinen” ja ”ajattelen asioista myönteisesti”. Jokainen kertoi jokaisen väittämän välillä omasta paikastaan suhteessa väittämään. Päätimme toiminnan aikana kysyä suunnitelmastamme poiketen vähemmän väittämiä, koska koimme sen järkevänä ryhmän kokoon nähden. Annoimme myös ohjattaville mahdollisuuden keksiä väittämiä itse. Ohjattavat keksivät seuraavan väittämän: ”onko helppoa noudattaa yhteisiä toimintatapoja”. Tästä keksimme kaksi lisäväittämää: ”työryhmässämme kaikki tiedostavat yhteiset toimintatavat” ja ”minun on helppo ilmaista mielipiteeni työyhteisössä”. Näistä kolmesta väittämästä syntyi aktiivista keskustelua, johon kaikki ottivat osaa ja toivat ajatuksiaan esille. Jokaiselle annettiin mahdollisuus ilmaista mielipiteensä ja jokaisen mielipidettä kuunneltiin. Keskustelun aikana esiintyi myös väittelyä työstä ja sen toimintatavoista. Keskustelun kautta työntekijöille syntyi idea siitä, että ryhmän olisi hyvä pitää yhteinen palaveri työn toimintatavoista. Tämä oivallus oli mielestämme tärkeä. Työntekijöiden aktiivisuus keskustelussa ja kannan otossa kertoi mielestämme siitä, että aihe oli heille tärkeä ja ajankohtainen. Harjoitus herätti sellaista keskustelua ja avointa vuorovaikutusta työntekijöiden välillä, jota olimme toivoneet toimintamme herättävän.

Esineet erilaisuutta osoittamassa

Seuraavassa harjoituksessa käytimme hyväksemme pieniä esineitä. Jokaisen työntekijän tuli valita kolme esinettä, jotka kuvasivat hänen vahvuuksiaan työssään. Lattian keskelle olimme laittaneet lapun, jossa luki ”työ”. Jokaisen tuli asettaa esineet suhteessa työhön sen mukaan, kuinka tärkeänä kyseistä vahvuutta piti työn kannalta. Jokainen kertoi vuorollaan omista esineistään ja niiden suhteesta työhön. Osa työntekijöistä ymmärsi aluksi tehtävänannon eritavalla ja jouduimme tarkentamaan ohjeistusta tämän takia. Väärinymmärryksestä johtuen osa joutui vaihtamaan esineitä. Tehtävän kautta nousi esille monipuolisesti työntekijöillä olevia erilaisia vahvuuksia. Näitä olivat muun muassa: luovuus, kiinnostus luontoa kohtaan, teknologia osaaminen, taito puhua, taito toimia henkilöiden ja kontaktien välisenä linkkinä, oman elämäkokemuksen hyödyntäminen työssä, hyväntahtoisuus ja sitoutuminen työhön.

Valitsimme tämän harjoituksen, koska ajattelimme, että esineiden kautta koko työyhteisön yhteinen osaaminen ja ihmisten erilaiset osaamisalueet voidaan helposti tehdä näkyväksi ja havaittavaksi ryhmälle. Olimme suunnitelleet kysymyksiä, joiden kautta toivoimme työntekijöiden ryhtyvän keskustelemaan ja pohtimaan ryhmän vahvuuksia. Kysymykset, joita esitimme, olivat: ”mitä tulee mieleen kun katsotte tätä?”, ”mitä ajatuksia heräsi omista vahvuuksista tai muiden vahvuuksista?”, ”oliko muilla samanlaisia vahvuuksia kuin sinulla on?”, ”mitä muita vahvuuksia/ ominaisuuksia työssänne tarvitaan, mitä ei harjoituksessa ilmennyt?”. Huomasimme, että keskustelua oli vaikea herättää ja sitä ei syntynyt oma-aloitteisesti. Puhetta syntyi muiden vahvuuksista ja esiin tuotujen vahvuuksien lisäksi nousi vielä tärkeäksi kuuntelemisen taito työssä. Olimme ajatelleet, että harjoitus synnyttäisi keskustelua ja olimme yllättyneitä, kun keskustelua ei syntynytäkään. Pohdimme oliko harjoitus haastavampi, kuin mitä oletimme.

Työntekijöiden vaihtelu tehtävän aikana antoi meille paljon ajattelemisen aihetta, koska emme osanneet arvioida, mistä se johtui. Pohdimme erilaisia vaihtoehtoja ryhmässä vallinneen hiljaisuuden syiksi. Yksi syy saattoi olla se, että harjoitus oli työntekijöille uusi ja vieras. Toinen syy vähäiseen aktiivisuuteen saattoi olla alussa tapahtunut ohjeiden väärin ymmärtäminen. Tämä saattoi vähentää kiinnostusta tehtävää kohtaan. Teimme tärkeän oivalluksen siitä, että ohjaajan on hyväksyttävä ja kestävä se, että kaikissa harjoituksissa ei synny yhtä paljon keskustelua. Tämä ei kuitenkaan välttämättä tarkoita että harjoitus olisi ollut huono tai epäonnistunut. Pohdimme, että joskus asia saattaa olla juuri päinvastoin ja osallistujat voivat tietämättämme prosessoida jotakin asiaa, vaikka eivät tuo sitä julki. On myös mahdollista, että työntekijät ajattelivat mielessään paljonkin asioita, mutta eivät jostain syystä halunneet tuoda niitä julki koko ryhmälle.

Positiivisen palautteen piiri

Viimeisenä harjoituksena toteutimme positiivisen palautteen piirin. Jokaisen tuli valita kortti, joka kuvastaa vieruskaverin vahvuutta ja antaa vuorollaan palaute kaverille. Tämä harjoitus toimi hyvin ja kaikki saivat sekä antoivat positiivista palautetta toisilleen. Vaikutti myös siltä, että palautteen saaminen kosketti joitakin ihmisiä ryhmässä. Edellisessä harjoituksessa keskusteltiin ominaisuuksista melko neutraalista ja ilmapiiri oli mielestämme ehkä hieman jännittynyt. Tästä johtuen palautteenanto sopi hyvin lopetukseksi, koska sen avulla voitiin vapauttaa ilmapiiriä ja lopettaa positiiviseen tunnelmaan. Työntekijät antoivat vielä lopuksi meille palautetta, että toimintakerrasta oli jäänyt positiivinen ja hyvä tunne päällimmäiseksi.

Yhteenveto

Huomasimme heti ohjauskerran alussa, että tunnelma ja ilmapiiri ryhmässä oli erilainen verrattuna ensimmäiseen kertaan. Ilmapiiri oli ensimmäiseen ohjauskertaan verrattuna rauhallisempi ja naurua oli vähemmän. Ilmapiiri oli hyväntahtoinen ja kaikki näyttivät olevan toiminnassa mukana hyvällä mielellä sekä lähtevän ryhmästä hyvillä mielin. Havaitsimme myös, että jäsenet jotka olivat edellisellä kerralla olleet vaitonaisempia, olivat tällä kerralla ajoittain jopa hallitsevassa roolissa. Oli mielenkiintoista tehdä tämä huomio ja pohdimmekin mikä siihen saattaisi vaikuttaa. Ryhmässä oli tällä kerralla hieman eri ihmiset, joka oli todennäköisesti osasy syy ihmisten käyttäytymisen muutokseen. Uskomme, että ihmisten oma vireystila ja jaksamisen taso saattavat olla syitä, jotka vaikuttavat aktiivisuuteen ja tätä kautta myös puheliaisuuteen.

Alussa olleen jana-harjoituksen aikana työntekijät saivat itse keksiä väittämiä, joiden avulla voivat saada toisistaan uutta tietoa. Joku ryhmästä totesi tähän, että väittämiä on vaikea keksiä, koska työkavereiden asioista tietää jo niin paljon. Teimme tästä päätelmän, että työntekijät olivat työskennelleet yhdessä sen verran kauan, että tiesivät toisistaan jo paljon perusasioita. Loppukeskustelussa nousi kuitenkin esille se, että työntekijät kokivat harjoitusten tekemisen hyödylliseksi ja mukavaksi, koska saivat niiden kautta oppia työkavereista uusia puolia. Työntekijät kokivat toiminnan hyvänä myös sen takia, että se järjestettiin erillisessä tilassa ja ympärillä ei ollut työnhälinää. Tämä mahdollisti heidän mukaansa toisiin tutustumisen rauhassa. Ohjauskertamme kesti odotettua vähemmän aikaa ja pohdimmekin, että meillä olisi pitänyt olla suunniteltuna jotakin harjoituksia varalle. Ryhmän koko toi meille haasteen niin suunnitteluun kuin toteutukseen, koska olemme tottuneet suunnittelemaan toimintaa suurille ryhmille. Toisaalta tämä mahdollisti meille uuden oppimisen ja syventymisen aiheisiin.

Koimme, että olimme oppineet jo näiden kahden toiminnallisen kerran aikana lukemaan ja havainnoimaan ryhmän dynamiikkaa jollakin tasolla. Huomasimme, että osasimme ottaa huo-

mioon melko pienetkin muutoksen ryhmän toiminnassa, joka oli positiivista, koska tarkoituksemme oli arvioida toimintamme vaikuttavuutta ryhmään muun muassa omien havaintojemme kautta. Myös parityöskentely auttoi huomattavasti havaintojen tekemisessä ja niiden pohtimisessa. Toisen ohjauskerran jälkeen annoimme toisillemme palautetta. Meillä oli melko yhteneväiset ajatukset siitä, mihin meidän tulisi kiinnittää huomiota ohjauksessa. Yhdeksi kehittämisalueeksi nousi itsevarmuus ja rohkeus ohjaustilanteessa. Koimme, että meillä on paljon osaamista ja taitoa ohjata toiminnallisia menetelmiä ryhmille, mutta ajoittain ohjauksessa näkyi vielä oma epävarmuutemme ottaa ohjaajan rooli. Uskomme, että tämä opinnäytetyöprosessi kehittää erityisesti varmuuttamme ohjaajina. Huomasimme myös, että oma heittäytyminen toimintaan helpottaa niin ohjattavien innostumista kuin omaa kokemusta rohkeudesta. Koemme, että on helpompi eläytyä ja heittäytyä harjoituksiin, joissa pääpaino on liikkeessä, kuin harjoituksiin, joissa pääpaino on keskustelussa.

8.3 Kolmas ohjauskerta: Forum-teatteri

Kolmannen ohjauskerran teemana oli vuorovaikutus, ja olimme valinneet harjoituksia, joiden kautta osallistujat joutuivat ottamaan toisiinsa kontaktia sekä pohtimaan vuorovaikutuksen merkitystä työyhteisössä. Työyhteisö oli toiminut vasta muutaman kuukauden yhdessä ennen toimintamme alkua ja tämän takia koimme, että vuorovaikutuksen tukeminen oli ajankohtainen ja tärkeä aihe heille. Työntekijöiden meille esittämässä toiveissa oli myös vuorovaikutukseen liittyviä teemoja kuten keskinäinen avoimuus ja se, että vaikeista asioista pitää pystyä puhumaan. Olimme valinneet jo hieman haastavampia harjoituksia tälle kerralle, koska huomasimme edellisillä kerroilla, että osallistujat lähtivät aktiivisesti mukaan toimintaamme. Olimme valinneet ohjauskertamme pääharjoitukseksi forum-teatterin, jonka kautta halusimme tehdä työntekijöille näkyväksi kaksi tietyn tyyppistä ongelmaa, jotka voivat esiintyä minkä tahansa työyhteisön vuorovaikutustilanteessa. Suurin jännityksenaiheemme tällä kerralla oli se, miten osallistujat lähtevät purkamaan forum-teatteria kanssamme. Olimme myös valinneet virittäytymiseen improvisaatioharjoituksia, joita emme olleet aikaisemmin tehneet ryhmän kanssa. Kokemuksemme mukaan improvisaatioharjoitusten kautta osallistujat joutuvat olemaan toistensa kanssa vuorovaikutuksessa, niin kuuntelevassa kuin aktiivisessakin roolissa. Toivoimme, että improvisaatioharjoitusten leikillisuus ja mielikuvituksellisuus auttaisi osallistujia rentoutumaan ja vapautumaan. Osallistujia oli tällä kerralla kolme ja yksi työntekijöistä oli kokonaan uusi työyhteisössä. Huomasimme heti alussa, että työntekijöiden vähäisyys asetti tiettyjä haasteita tämän kerran ohjauksellemme. Koemme, että näin pienellä joukolla toimintaan heittäytyminen on haastavaa ja varsinkin forum-teatterissa olisi tärkeää, että osallistujia olisi riittävästi. Forum-teatterissa on ajatuksena se, että osa joukosta esittää tilanteen ja osa on yleisönä. Luonnollisesti kolmen hengen ryhmässä tämä on erittäin haastavaa.

Fiiliskortit

Aloitimme samalla korttiharjoituksella, kuin kahdella edellisellä kerralla. Tällä kerralla muutoksena oli kuitenkin se, että viikon onnistumisenkokemus tuli kertoa parille, joka kertoi sen koko ryhmälle. Tällä tavalla halusimme tuoda jo ensimmäiseen harjoitukseen elementtejä vuorovaikutuksesta. Kuuntelemalla toisen onnistumisenkokemus ja kertomalla se muille vaati työntekijöiltä toisen tarinan aitoa kuuntelemista. Harjoitus meni hyvin, mutta oman haasteen siihen toi se, että osallistujia oli niin vähän. Toimimme tässä tilanteessa niin, että toinen meistä meni mukaan harjoitukseen, jotta saimme muodostettua parit.

Kontakti kävely

Seuraavan harjoituksen tarkoituksena oli virittää osallistujia toimintaan ja ohjauskerran teemaan. Pyysimme ohjattavia kävelemään tilassa aluksi ottamatta kontaktia toisiinsa, jonka jälkeen vastaantulijalle nyökättiin. Tämän jälkeen tervehdittiin ”moikkaamalla”, jonka jälkeen vastaantulijaa piti tervehtiä kuin vanhaa tuttua. Harjoitus onnistui melko hyvin ja oli hyvä siinä mielessä, että osallistujat joutuivat ottamaan kontaktia toisiinsa. Harjoitus olisi saattanut tuntua luontevammalta, jos osallistujia olisi ollut enemmän. Osallistuimme itse harjoitukseen, koska se olisi muuten ollut vaikea toteuttaa.

Aito kuunteleminen

Seuraavan harjoituksen avulla halusimme tuoda työntekijöille pohdittavaksi sanattoman viestinnän merkitystä ja aidon kuuntelemisen tärkeyttä vuorovaikutuksessa. Harjoitus toteutettiin pareittain ja toinen meistä osallistui tästä johtuen toimintaan. Aluksi toinen parista kertoi toiselle edellisestä päivästä ja toisen piti esittää välinpitämätöntä, ja osoittaa kiinnostuksen puutetta toisen kertomaa kohtaan elein ja ilmein. Tämän jälkeen harjoitus toteutettiin niin, että pari kertoi saman tarinan uudestaan ja toinen henkilö osoitti kiinnostustaan toisen kertomaa kohtaan kysymysten ja aidon kuuntelemisen kautta. Tämän jälkeen vaihdettiin osia, jonka jälkeen käytiin harjoituksen purku parin kanssa.

Harjoitus oli hyvä, koska sen kautta osallistujien piti kertoa itsestään jotain sellaista, mitä toinen ei ehkä vielä tiennyt. Harjoitus myös viritti osallistujia ohjauksen teemaan eli vuorovaikutukseen, koska siinä heidän piti kuunnella toista ja keskustella toisen kanssa. Harjoituksen purussa osallistujat toivat esille havaintojaan siitä, miten voi osoittaa kiinnostusta toisen kertomaa kohtaan. Tärkeimmiksi keinoiksi nousivat kysymysten esittäminen ja silmiin katsominen. Osallistujat myös mainitsivat, että välinpitämättömyyttä toista kohtaan voi osoittaa tekemällä esimerkiksi jotain muuta samalla, kun toinen kertoo asiaansa. Keskustelimme myös siitä, minkälaisia tunteita harjoitus oli herättänyt osallistujissa. Monet sanoivat, että heille

tuli vaivaantunut olo, kun toinen ei ollut kiinnostunut heidän kertomastaan ja oma asia alkoi tuntua vähemmän tärkeältä. Keskustelua käytiin jonkin verran myös työnäkökulmasta, esimerkiksi siitä, minkälaisissa tilanteissa on saattanut kuunnella asiakasta tai työkaveria välinpitämättömästi.

Improvisoidaan yhdessä

Seuraavan harjoituksen tarkoituksena oli rentouttaa ja vapauttaa ilmapiiriä sekä saada muilta vahvistava kokemus omaan toimintaan. Jokainen sai vuorollaan ehdottaa jotakin mielikuvituskellista tekemistä, ja tämän jälkeen kaikki improvisoivat tämän tekemisen. Jos esimerkiksi joku ehdotti ”mennään uimaan”, niin kaikki lähtivät uimaan ympäri tilaa. Tässäkin harjoituksessa ryhmän koko toi haastetta, joten menimme molemmat mukaan toimintaan. Halusimme, että jokainen ehdottaisi harjoituksessa jotakin tekemistä. Emme kuitenkaan määritelleet tätä tehtävää ohjeistaessamme, koska halusimme sen tapahtuvan oma-aloitteisesti osallistujien suunnalta. Toiveemme toteutui ja ehdotuksia syntyi helposti. Ajattelemme tämän kertovan siitä, että ryhmässä kannetaan vastuuta yhteisestä tekemisestä. Harjoituksessa muodostui sanaton sopimus siitä, että jokainen vuorollaan ehdottaa jotakin tekemistä. Sanaton sopimus voidaan nähdä normina ja sellaisen muodostuminen viittaa yhteisöllisyyteen (Mitä yhteisöllisyys on 2012).

Improvisoitu matka parin kanssa

Seuraava harjoitus oli luonteva jatkumo edelliselle yhteiselle improvisaatiolle. Harjoitus tehtiin pareittain. Toinen parista aloitti tarinan ehdottamalla toiselle jotakin tekemistä, kuten ”lähdetäänkö lenkille”. Ajatuksena oli, että toisen ehdotukseen piti aina suostua. Kun toinen oli suostunut ehdotukseen niin, ehdotusvuoro siirtyi hänelle. Näin tarinaa jatkettiin eteenpäin. Valitsimme harjoituksen, koska se tukee positiivisen vuorovaikutuksen syntymistä. Toisen ehdotusten hyväksyminen tuo vuorovaikutukseen positiivisuutta, sillä tällöin vältetään ajatusten torjumisen aiheuttamilta ikäviltä tunteilta. Lopuksi kaikki saivat kertoa oman tarinansa muulle ryhmälle, mikä lisäsi harjoituksen hauskuutta. Osallistujat kertoivat, että ehdotusten tekeminen ja toisen ehdotuksien hyväksyminen oli tuntunut helpolta. Tämän harjoituksen tarkoituksena oli saada osallistujat rentoutumaan ja heittäytymään tarinan ideoimiseen. Harjoituksen aikana sai myös toteuttaa omia ideoita ilman, että kukaan kritisoi niitä, mikä tuntuu hyvältä.

Forum-teatteri

Forum-teatteri on brasilialaisen teatterintekijä Augusto Boalin kehittämä (Ventola & Renlund 2005: 65). Forum-teatteri oli ohjauskertamme pääharjoitus ja halusimme saada sen kautta työntekijät syventymään ja pohtimaan esiin nostamiimme aihealueita. Forum-teatteri syntyi, kun teatteriryhmä esitti näytelmän lukutaidottomasta naisesta. Yleisössä ollut nainen ei ollut tyytyväinen lopputulokseen ja halusi tulla itse näyttelemään tilanteen. Forum teatteri etenee niin, että aluksi katsotaan valmisteltu esitys jostakin aiheesta. Tämän jälkeen ohjaaja esittää katsojille kysymyksiä, jotka auttavat heitä tulkitsemaan juuri nähtyä tilannetta. Uusien ajatusten ja ehdotusten keräämisen jälkeen esitys aloitetaan alusta. Katsojat voivat tulla itse näyttelemään tilanteeseen tai he voivat pysäyttää kohtauksen, johon haluavat jonkin muutoksen. Tavoitteena on löytää henkilöiden toimintaan ja tilanteeseen parempi vaihtoehto. Fikttiivisen tilanteen tarkastelun tavoitteena on antaa henkilöille mahdollisuus verrata sitä omaan tapaan toimia todellisuudessa. Boalin mukaan tämä mahdollistaa harjoittelun arjen todellisia tilanteita varten. Katsojien osallistuminen toiminnan kulkuun tuo esille osallistuvan yhteisön ajatuksia ja ratkaisuehdotuksia. Ohjaajan tärkein tehtävä on huolehtia ilmapiiristä ja dialogisen tilan säilymisestä osallistujien välillä. (Ventola & Renlund 2005: 66, 69-70.)

Olimme etäännyttäneet aiheet työntekijöiden omasta työstä, koska koimme, että meidän osaamisemme ei olisi riittänyt, jos työntekijät olisivat halunneet tarkastella jotakin tiettyä heidän työssään noussutta ongelmatilannetta. Lisäksi ei olisi ollut oikeudenmukaista käsitellä koko työyhteisöä koskevia tilanteita ilman, että kaikki asianosaiset olisivat paikalla. Olimme rakentaneet draaman pohjaksi kaksi tarinaa, jotka näytimme työntekijöille. Ensimmäinen tarina tapahtui päiväkodissa, jossa ongelmana oli kahden työntekijän välinen jyrkkä mielipide-ero. Esitimme tilanteen osallistujille, jonka jälkeen kysyimme heiltä seuraavanlaisia kysymyksiä: ”mikä ongelma oli tilanteessa?” ja ”mitä olisi voinut tehdä toisin?”. Osallistujat ehdottivat tilanteen sujumiseen oivalluksia ja ajatuksia, joihin perustuen toteuttivat tilanteen uudestaan omiin ehdotuksiin pohjautuen. Tärkeitä oivalluksia osallistujilta ensimmäisen draaman aikana olivat yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen laatiminen työyhteisössä, toisen kuuntelemisen tärkeys, keskusteluyhteyden säilyttäminen sekä yhteisen näkemyksen löytäminen työkaverin kanssa. Mielestämme oli hyvä ajatus, että me toteutimme draamat ensin, jonka jälkeen osallistujat saivat toteuttaa ne uudella tavalla. Uskomme, että oma esimerkkimme rohkaisi osallistujia tulemaan toimintaan mukaan ja madalsi kynnystä osallistua draaman toteutukseen.

Toisen draaman aiheena olivat tiedonjako-ongelmat työyhteisössä. Olimme etäännyttäneet tämän draaman vanhainkotiin, jossa kaksi hoitajaa eivät olleet tietoisia työn kulusta ja päivän tapahtumista. Osallistujat lähtivät pohtimaan ratkaisua tähän tilanteeseen itseohjautuvasti, joka kertoi siitä, että toimintatapa oli jäänyt selkeäksi edellisestä draamasta. Tästä draamasta syntyi paljon konkreettisia ehdotuksia siitä, miten tiedon jako olisi voinut olla toimivam-

paa. Osallistujat toivat myös esille sen, että työssä tapahtuvista muutoksista on informoitava asiakasta, jos ne koskevat hänen arkeaan. Osallistujat totesivat, että tällaisia tilanteita syntyy työssä helposti ja tärkeää onkin, että tällöin aletaan toimia ja selvittää asioita, että tilanteessa päästään eteenpäin.

Kolmas draama oli lähtöisin osallistujilta. Pyysimme heitä miettimään, jonkin vuorovaikutustilanteen omasta työstään, joka on tuntunut haastavalta. Yksi työntekijä kertoi tilanteen erään vaikean asiakkaan kohtaamisesta ja aloimme käsitellä tätä aihetta. Etäännytimme tarinan sijoittamalla sen eri työympäristöön ja asiakasryhmään. Säilytimme kuitenkin asiakkaassa ne piirteet, mitkä tekivät hänen kanssaan työskentelystä haastavaa. Draamasta syntyi paljon keskustelua ja konkreettisia ajatuksia siitä, miten asiakkaan kanssa voidaan toimia tällaisessa tilanteessa. Tärkeimpinä keskustelun aiheina olivat rauhallisen työotteen säilyttäminen haastavissakin tilanteissa, yhteisten pelisääntöjen tärkeys työyhteisössä, ja taito lukea asiakkaan tai toisen ihmisen olemusta. Myöhemmin pohdimme oliko tarinan etäännyttäminen itsessään niin oleellista, koska kyseessä ei ollut mikään tietty työtilanne tai työntekijä, vaan tilannetta käsiteltiin yleisellä tasolla. Pohdimme myös olisiko meidän pitänyt tuoda purussa enemmän esille työntekijöiden oman työn näkökulmaa. Kaikesta huolimatta draama toimi hyvin myös etäännytettyinä ja ajatuksia heräsi runsaasti.

Loppurentoutus

Lopuksi osallistujat saivat hieroa toisiaan olkapäistä vuorotellen. Taustalla soi rauhoittava musiikki. Tarkoituksena oli irtaannuttaa osallistujat forum-teatterin maailmasta ja saada heidän ajatukset pois sen aiheista. Viimeisenä kysyimme vielä osallistujien tunnelmat ohjauskerrasta. Osallistujat kokivat toiminnan hyväksi ja hyödylliseksi. He myös sanoivat toiminnan olleen ajatuksia herättävää, joka oli meille positiivinen palaute, koska juuri se on yksi opinnäytetyömme toiminnan tavoitteista.

Yhteenveto

Heti fiiliskortti-harjoituksessa yksi työntekijä toi esille työyhteisön puutteita ja sekavuutta. Tämän henkilön rohkeus tuoda nämä asiat esille saattoi vaikuttaa siihen, että ilmapiiri ja tunnelma olivat koko toiminnan aikana keskittyneitä ja asiaan paneutuvaa. Keskustelu oli mielestämme tasavertaista ja jokainen sai tuoda oman mielipiteensä esille, vaikka se olisi ollutkin eriävä toisen kanssa. Aihe oli ryhmälle selkeästi ajankohtainen, koska siitä heräsi niin paljon puhetta ja keskustelua. Toiminnan kautta syntyi myös konkreettisia havaintoja ja oivalluksia siitä, miten työntekoa voidaan helpottaa, kuten asioiden merkkäminen kalenteriin ja yhteinen taulu, jossa lukee asiakkaiden päivän menot. Jälkeenpäin meitä hieman harmitti

se, että osallistujia määrä oli ollut niin vähäinen, koska uskomme, että aiheen käsittelystä olisi ollut paljon hyötyä koko työryhmälle. Meille jäi positiivinen tunne siitä, että toiminta oli tarkoituksenmukaista ja, että harjoitukset tukivat käsiteltävää aihetta hyvin.

Huomasimme ohjausten aikana, että on todella haastavaa tarkkailla ryhmää, jos itse osallistuu toimintaan mukaan. Jotkut harjoitukset tuntuivat menevän nopeasti, koska ryhmä oli niin pieni. Välillä meille tuli kiusaantunut olo, koska virittävien harjoitusten intensiteettiä oli vaikea pitää yllä tämän saman asian takia. Vältimme näyttämästä omaa kiusaantuneisuuttamme ryhmälle ja ymmärsimme ohjauksen aikana, kuinka tärkeä asia on pitää oma itsevarmuus epämiellyttävienkin tunteiden aikana. Huomasimme myös, miten paljon ohjaajalta vaaditaan tarkkaavaisuutta ja keskittymistä, jotta hän pystyy ohjaamaan keskustelua sekä painamaan mieleen osallistujilta tulleet havainnot. Pohdimme, kuinka paljon meidän kannattaa ilmaista omia havaintojamme ryhmälle toiminnan aikana. Tarkoituksena olisi kuitenkin se, että ryhmä synnyttäisi havainnot ja oivallukset itse. Totesimme, että ryhmän ollessa näin pieni voimme ilmaista omia havaintojamme, kunhan pystymme tuomaan niitä mahdollisimman neutraalisti esille. Toiminnassamme oli tarkoitus tuoda esiin erilaisia näkökulmia, mutta jos osallistujia on kolme, ei näkökulmiakaan välttämättä ole tämän enempää. Huomasimme, että kun sanoimme omat havaintomme ääneen, osallistujat lähtivät pohtimaan myös näitä asioista, mikä laajensi keskustelua.

8.4 Neljäs ohjauskerta: Vuorovaikutus ja yhteisöllisyys

Neljännän ohjauskerran teemoina olivat vuorovaikutus ja yhteisöllisyys. Vuorovaikutukseen liittyvät kysymykset olivat puhuttaneet työryhmää jo aiemmillä ohjauskerroilla ja työntekijöiltä saaduissa toiveissa oli myös havaittavissa vuorovaikutukseen liittyviä teemoja. Päätimme tästä, että aihe oli työntekijöille mielekäs ja ajankohtainen. Lisäksi aiheen laajuuden vuoksi koimme, että sitä oli luontevaa käsitellä kahdella ohjauskerralla. Neljännellä ohjauskerralla painotimme vuorovaikutusharjoituksissa sanatonta viestintää ja ihmisten erilaista tapaa ilmaista itseään, hieman edellisestä kerrasta poiketen. Lisäksi sisällytimme kertaan joitakin yhteisöllisyyttä tukemaan pyrkiviä harjoituksia, jotta myös tälle teemalle saatiin riittävästi tilaa ohjauskerroista.

Edellistä ohjauskertaa oli jouduttu siirtämään ja olimme vasta edellisenä päivänä pitäneet kolmannen ohjauskerran. Huomasimme, että se vaikutti työskentelyymme. Toisaalta tuntui helpolta tulla ohjaamaan ryhmää, kun edellisestä kerrasta oli niin vähän aikaa. Havaitimme kuitenkin, että ohjaamiseen keskittyminen ja panostaminen tuntui raskaammalta, kuin useamman päivän tauon jälkeen. Tällä ohjauskerralla ryhmään osallistui kaksi edellisenä päivänä mukana ollutta henkilöä, sekä yksi pian työpaikasta lähtevä henkilö ja yksi, joka oli vasta

aloittanut työt kyseisessä organisaatiossa. Vasta työt aloittanut henkilö osallistui nyt ensimmäistä kertaa ryhmään.

Fiiliskortit

Aloitimme jälleen jo ryhmäläisille tutuilla fiiliskorteilla. Jokainen valitsi kortin, joka kuvasi hänen sen hetkistä olotilaansa. Harjoitus sujui hyvin ja odotusten mukaisesti. Olimme suunnitelleet kysyvämme myös viikon onnistumisenkokemuksesta, mutta koska ryhmässä oli tällä hetkellä vain kolme osallistujaa, joista kaksi oli ollut mukana myös edellisenä päivänä, teimme nopean päätöksen siitä, että jätämme viikon onnistumisesta kertomisen väliin.

Tarinointia kesäsuunnitelmista

Toisessa harjoituksessa valittiin parit. Koska paikalla oli tällä hetkellä vain kolme henkilöä, meistä toinen meni mukaan toimintaan. Parista toinen laittoi silmät kiinni ja antoi toisen kuljettaa itseään ympäri tilaa pitäen käsistä kiinni. Silmät kiinni oleva pari kertoi toiselle siitä ”mitä aikoo tehdä kesällä” tai ”mitä yleensä tykkää tehdä kesällä”. Kuljettava pari kuunteli toisen tarinaa ja sai kommentoida sekä esittää lisäkysymyksiä, mutta ei kertoa omista asioistaan. Sopivassa vaiheessa, kun tuntui siltä, että ensimmäinen pari oli saanut puhua riittävästi, ohjasimme pareja vaihtamaan rooleja niin, että toinen sai vuorostaan kertoa omista kesäsuunnitelmistaan. Taustalla soitimme rauhallista musiikkia, jonka koimme rentouttavan tunnelmaa ja luovan lämminhenkistä ilmapiiriä. Harjoituksen perimmäisenä tarkoituksena oli antaa jokaiselle mahdollisuus kertoa omista asioistaan toisen keskeyttämättä. Samalla toinen parista sai mahdollisuuden harjoittaa aktiivista kuuntelua sekä tarkkailla itsessään sitä, kuinka helppoa on olla keskeyttämättä toista omilla ajatuksilla. Lisäksi harjoitus vaatii toiseen luottamista, sillä siinä kuljetaan silmät kiinni.

Harjoituksen lopuksi kysyimme osallistujilta heränneitä ajatuksia ja havaintoja. Kysyimme myös oliko helppo kulkea silmät kiinni ja luottaa toiseen, sekä oliko heidän helppo kuunnella toista kertomatta omista ajatuksista. Ohjasimme osallistujat puhumaan heränneistä ajatuksista ensin pareissa ja sitten pyysimme pareja jakamaan ajatuksiaan koko ryhmälle. Havaitsimme, että on ajatusten heräämisen kannalta tehokasta ohjata osallistujat puhumaan ensin pareittain ja toimimmekin jatkossa usein näin. Kaikkien osallistujien mukaan toiseen luottaminen ja toisen kuunteleminen oli helppoa. Lisäksi osallistujat nostivat esiin havainnon siitä, että kun kertoo asioista silmät kiinni, mielikuvat heräävät ja kerrotut tapahtumat voi nähdä visuaalisesti. Totesimme harjoituksen olleen erittäin hyvä toiminnan alkuun, koska kyseiselle ryhmälle se ei ollut kovin haastava ja siinä jokainen sai ilmaista itseään sekä olla vuorovaiku-

tuksessa toiseen. Koimme, että harjoituksen aikaansaamasta positiivisesta tunnelmasta oli helppo siirtyä eteenpäin.

Sanattoman viestinnän tulkinta

Harjoituksessa oli tarkoitus tarkkailla toisen sanattomasta viestinnästä: asennosta, eleistä ja ilmeistä, herääviä mielikuvia ja oletuksia. Toteutimme harjoituksen pareittain niin, että toinen parista istui tuolilla. Istuva pari saattoi ottaa minkä tahansa asennon ja toisen tehtävä oli nimetä asennon ilmaisema viesti. Toinen saattoi esimerkiksi sanoa ”nyt näytät uhkaavalta”, ”nyt olet surullinen” tai ”nyt olet innokas”. Kun sanaton viesti oli nimetty, asentoa ilmaiseva henkilö otti toisen asennon, jonka toinen taas nimesi. Asentoa vaihtavan parin ei tarvinnut miettiä, mitä hän olemuksellaan halusi ilmaista, vaan hän saattoi spontaanisti valita minkä tahansa asennon. Tuolilta sai myös nousta ylös, jolloin oli mahdollista tarkastella myös esimerkiksi etäisyyden vaikutusta viestiin. Sopivassa vaiheessa ohjeistimme pareja vaihtamaan rooleja.

Tehtävänanto jäi toiminnassamme hieman epäselväksi. Harjoitusta ohjeistettaessa olisi ollut hyvä painottaa sitä, ettei asentoa ilmaisevan henkilön ole tarkoitus suunnitella, mitä hän haluaa asennollaan viestiä. Asentoa nimeävän henkilön ei siis ollut tarkoitus arvata, mitä toinen haluaa viestiä, vaan tarkoitus oli, että hän nimeää sen, mitä itse toisen olemuksesta kokee. Usein toki asennon ottajalla on jokin käsitys siitä, mitä hänen asentonsa voisi viestiä ja onkin mielenkiintoista tarkastella lopuksi sitä, yllättikö joku asentoa nimeävän parin tulkinnoista. Harjoituksen kulkuun vaikutti se, että yksi ryhmän jäsen saapui paikalle vasta kesken harjoituksen, eikä hän ollut entuudestaan kovin tuttu muille. Ainakin me ohjaajina koimme tilanteen olleen hieman sekavana.

Loppujen lopuksi harjoituksen idea tuntui toteutuneen. Kaikki saivat kokeilla erilaisia asentoja ja ilmeitä ja pohtia, millaisia viestejä ne lähettävät. Harjoituksen lopuksi kysyimme ”mitä laista oli tehdä harjoitusta ja mitä ajatuksia heräsi”, ”oliko helppo määrittää toisen asentoja” ja ”yllättikö toisen tulkinta jossakin vaiheessa”. Annoimme parien ensin keskustella keskenään heränneistä ajatuksista ja purimme sitten ajatuksia ryhmässä. Ryhmässä todettiin, että tuttujen ihmisten sanatonta viestintää on usein helppo ymmärtää ja jo pienistä eleistä saatavaa pystyä tulkitsemaan toisen mielialaa. Vieraan ihmisen kohdalla puolestaan sanattoman viestinnän ymmärtäminen on vaikeampaa. Keskustelimme myös siitä, että asiakastyössä niin asiakkaiden, kuin työtovereidenkin sanattomien viestien tunnistaminen on tärkeää ja että taito kehittyy kokemuksen myötä.

Erilaiset roolit ja ilmaisun tavat

Sovelsimme seuraavan harjoituksen Simo Routarinteen (2007:197) Statusparty harjoituksesta. Harjoitus sellaisenaan olisi vaatinut tarkempaa perehtymistä statuksiin toiminnassa sekä mielestämme hieman suurempaa ryhmää. Soveltamassamme versiossa jokainen ryhmäläinen sai arpoa itselleen lapun, josta ilmeni rooli, jota osallistujan tuli ilmaista harjoituksen aikana. Roolivaihtoehtoja olivat: ujo, asiantunteva, dominoiva, sovittelija, vastarannan kiiski, optimisti, hermoilija, rauhallinen, tunteellinen, temperamenttinen ja itsevarma. Kun jokaisella oli rooli, kerroimme tilanteen, jossa roolihenkilöt kohtaisivat. Tilanteita olivat: taidenäyttely, alennusmyynnit ja kokous, jossa suunnitellaan työntekijöiden virkistyspäivää. Kun jokaisella oli rooli ja tilanne oli annettu, osallistujien tehtävänä oli improvisoida tilanne toimimalla omassa roolissaan. Jokaisen tilanteen välissä arvottiin jokaiselle osallistujalle uusi rooli, jotta kaikki saivat kokeilla kolmea eri roolia. Ohjeistimme, että roolihenkilöiden tulisi pyrkiä vuorovaikutukseen ja keskusteluun muiden kanssa. Näin eri roolien erilaiset piirteet ja ilmaisun tavat tulisivat näkyviksi, eikä esimerkiksi ujon roolissa oleva vain jättäytyisi sivuun.

Harjoitus onnistui hyvin. Totesimme, että roolit olivat riittävän helppoja ymmärtää ja tilanteet olivat toimivia. Harjoitusta olisi voinut kehittää niin, että tilanteen aikana oltaisi annettu lisätehtäviä: joitakin yksityiskohtia, joihin kaikkien olisi pitänyt reagoida. Viimeisessä tilanteessa, jossa työryhmä suunnitteli virkistyspäivää, kun keskustelu alkoi laantua ja toistaa itseään ohjeistimme, että ”nyt ryhmän tulee päästä johonkin lopputulokseen”. Tämä toi tilanteeseen uutta energiaa ja tilanne saatiin selkeästi päätökseen.

Valikoimme rooleiksi luonteenpiirteitä, joihin liittyy erilaista itsensä ilmaisua. Tällaisenaan roolit olivat tietysti hyvin yksipuolisia, eivätkä roolihenkilöt olleet kovin realistisia, mutta toisaalta luonteenpiirteitä ja ilmaisuun liittyviä eroja oli helpompi tarkastella. Tarkoituksena oli, että jokaisella olisi mahdollisuus kokeilla monenlaista, mahdollisesti itselle vierastakin ilmaisua ja sitä kautta hahmottaa itselle tyypillistä tapaa käyttäytyä.

Harjoituksen jälkeen käyty keskustelu oli aktiivista ja hyvin itsenäistä. Aluksi pyysimme jokaista kertomaan muille roolit, joissa oli harjoituksen aikana toiminut sekä kysyimme ”mikä rooli oli itselle helppo, mikä vaikea ja miksi”. Keskustelussa roolien luonteenpiirteitä muun muassa verrattiin omiin luonteenpiirteisiin. Erityisesti erään osallistujan omiin rooleihin liittyvä havainto ja miettelias tapa, jolla hän sen ilmaisi, kiinnitti huomionamme. Pohdimme henkilön kertomaa opinnäytetyömme tavoitteiden kannalta, sillä yhtenä pyrkimyksenämme oli lisätä työntekijöiden itsetuntemusta ja herättää oivalluksia itsestä. Tapaus oli hyvä esimerkki tilanteesta, jossa pohdimme oliko henkilön oivallus lähtöisin toiminnasta, vai oliko se jo tiedostettu ajatus, joka sopi tässä kohdassa sanoa ääneen. Vastaavia tilanteita oli koko toiminnan aikana tullut vastaan jo useampia, mutta on mahdotonta arvioida, mistä oivallus oli syntynyt. Totesimme, että seuraavalla kerralla, kun meille tulee tunne siitä, että jokin oivallus

olisi voinut syntyä toiminnan kautta, voimme kysyä pitääkö tämä paikkansa. Näin voimme arvioida sitä, olemmeko saaneet toiminnalla herätettyä uudenlaisia ajatuksia.

Omien roolien tarkastelun jälkeen kysyimme ”minkälaisia rooleja työyhteisössä tyypillisesti on”, sillä halusimme linkittää harjoitusta työelämään. Keskustelu kääntyi pian siihen, minkälaiset roolit saattavat estää työyhteisön toimintaa sekä ihmisten erilaiseen tapaan kommunikoida. Todettiin muun muassa, että kaikki eivät välttämättä halua tuoda mielipiteitään julki vaan tyytyvät muiden tekemiin päätöksiin. Seuraavaksi teemaksi keskustelussa nousi kommunikointi ja vuorovaikutus, ja puhuttiin kuulemisen ja kuuntelemisen erosta sekä siitä, miten tärkeää kyseisen työyhteisön työssä on työn aikana kommunikointi. Havaitsimme, että ryhmässä oli hyvin yhtenevä mielipide siitä, että vuorovaikutuksella on tärkeä merkitys työn sujuvuuden kannalta. Reflektoidessamme ohjauskerran tapahtumia jälkeenpäin totesimme, että ohjaajan on tärkeä ohjata ryhmän käymää keskustelua, sillä muuten saatetaan alkaa keskittyä liiaksi ongelmiin. Ohjaajan tehtävä on esittää kysymyksiä ja ohjata keskustelua suuntaan, jossa voidaan löytää merkityksiä ongelmien takana, ratkaisuja ja kehittämisideoita. Pyrimme tähän kaikissa keskusteluissa esittämällä tarkentavia kysymyksiä ja tarkistamalla merkityksiä puheessa.

Olimme suunnitelleet kysyvämmekin harjoituksen lopuksi myös: ”oliko joku rooli joka ärsytti” ja ”tuntuiko joku roolihenkilö helpommin lähestyttävämältä, kuin toinen”. Kysymykset olisivat voineet olla antoisia ja niiden kautta oltaisi voitu pohtia sitä, millä lailla käyttäytyvän ihmisen kanssa on helppo toimia ja mikä käytös koetaan haastavaksi tai ärsyttäväksi. Valitettavasti kysymykset jäivät kysymättä, kun keskustelu ohjautui toiseen suuntaan.

Näkökulmia työyhteisöön korttien avulla

Suunnittelimme harjoituksen lähinnä alustukseksi seuraavalle harjoitukselle. Tarkoituksena oli siirtyä vuorovaikutuskysymyksistä tarkastelemaan omaa työyhteisöä. Harjoituksessa jokainen osallistuja valitsi kolme korttia, joista kukin kuvasi vastausta yhteen seuraavista kysymyksistä: ”mikä on parasta työyhteisössäni?”, ”mitä kehitettävää työyhteisössäni on?” ja ”mikä minun vahvuuteni on työyhteisölleni hyödyllinen?”. Esitimme kysymykset yksi kerrallaan, jotta ne olisi helppo muistaa. Merkitsimme paikat eri vastauksia kuvaaville korteille asettamalla pöydälle laput, joissa luki: ”parasta”, ”kehitettävää” ja ”vahvuus”. Kortit asetettiin pöydälle sen lapun läheisyyteen, mihin kysymykseen se vastasi. Ajattelimme, että näin korteista muodostuvaa kuviota on helpompi ja selkeämpi tarkastella. Kun kortit oli valittu, pyysimme, että jokainen vuorollaan kertoisi omista korteistaan ja niiden merkityksistä. Lopuksi tarkastelimme yhdessä millaisia havaintoja ja ajatuksia harjoituksesta syntyi. Kaikki osallistujat olivat vastanneet kysymyksiin hieman eri tavalla, mutta vastauksista saattoi löytää hyvin samankalta-

sia piirteitä, eivätkä asiat olleet ristiriidassa keskenään. Esimerkiksi kehitettäväksi asioiksi nostettiin muun muassa aito välittäminen, yhteisen linjan löytäminen ja yhteisöllisyys.

Harjoituksen kautta voitiin tehdä näkyväksi työntekijöiden erilaisia ajatuksia siitä, mikä heidän mielestään työyhteisössä on hyvää ja mikä vaatii kehittämistä. Lisäksi harjoituksessa pohdittiin omia vahvuuksia ja tuotiin niitä näkyväksi muille. Näin voitiin pyrkiä vahvistamaan käsitystä siitä, että jokaisella on työyhteisölle jotain annettavaa. Jälkeenpäin pohdimme, että olisimme voineet ohjata keskustelua enemmän siihen suuntaan, miten työyhteisöä voitaisiin kehittää, kun nyt keskustelussa lähinnä nostettiin esiin ongelmakohtia. Harjoituksessa siis voisi olla aineksia hyvinkin laajan keskustelun herättämiseen vallitsevista toiveista ja epäkohdista, sekä työyhteisön kehittymisestä. Toisaalta totesimme, että keskustelu siitä, miten työyhteisön ongelmia lähdettäisiin ratkaisemaan, vaatisi valtavan paljon enemmän aikaa, kuin mitä meillä oli käytössämme. Lisäksi laajaa aihetta olisi tällöin järkevä pilkkoa pienempiin osiin. Me käytimme harjoitusta pienemmässä mittakaavassa ajatusten herättäjänä ja siltana seuraavaan harjoitukseen. Mielestämme harjoitus oli hyvä ja hyödyllinen myös näin.

Unelmien työpaikka

Otimme tämän harjoituksen mukaan toimintaamme, sillä sen kautta työyhteisöllä oli mahdollisuus tarkastella konkreettisesti omaa tulevaisuuttaan ja toiveitaan. Työryhmässä heränneistä aiemmista keskusteluista olimme ymmärtäneet, että työyhteisöllä voisi olla tarvetta tällaiselle. Samalla tehtävän toteutus tuki yhteisöllisyyden tavoitetta. Harjoituksen tarkoituksena oli vahvistaa yhteisöllisyyttä yhdessä tekemällä ja samalla pohtia positiivisessa hengessä sitä, mitä työyhteisöltä ja työpaikalta toivotaan. Toteutimme harjoituksen niin, että ryhmä leikkasi ja liimasi lehdistä kuvia ja tekstiä muodostaen paperille kuvakollaasin siitä, millainen on heidän unelmien työpaikkansa. Ohjeistimme tehtävää niin, että kuvakollaasi tuli tehdä yhteistyössä ja kaikkien mielipiteet huomioiden. Kaikki osallistuivat tekemiseen ja osallistujien mukaan lopputulos oli yhteisymmärryksessä toteutettu. Lopuksi osallistujat esittelivät kuvakollaasinsa meille ohjaajille.

Havaitsimme, että harjoitus vaatii reilusti aikaa, sillä lehtien selaaminen ja kuvien etsiminen on aikaa vievää. Olimme varanneet harjoitukselle 20 minuuttia, mutta tällöin keskustelulle ei jäänyt riittävästi tilaa. Päätimme jatkaa harjoitusta seuraavalla kerralla, vaikka ryhmään todennäköisesti osallistuisikin eri henkilöitä. Loppujenlopuksi unelmientyöpaikkaa pääsisi tällöin suunnittelemaan suurempi joukko työntekijöistä. Päätimme myös viedä aihetta pidemmälle kysymällä seuraavalla kerralla, miten unelmien työyhteisö voitaisiin saavuttaa. Toimintakerran lopuksi kysyimme vielä millaisissa oloissa osallistujat lähtivät jatkamaan päiväänsä. Kaikki kertoivat lähtevänsä hyvällä mielellä ja eräs osallistuja, joka oli toiminnan

aluksi sanonut, ettei hän olisi oikein jaksanut heittäytyä tänään mukaan toimintaan, totesi että oli sittenkin jaksanut. Kommenteista jäi ohjaajana hyvä mieli.

Yhteenveto

Ohjauskerta sujui aikaisempien kertojen tapaan hyvin. Osallistujista yksi oli juuri lähdössä työpaikasta ja toinen tulossa hänen tilalleen. Tämä ja se, ettei uusi työntekijä ollut vielä kovin tuttu muiden kanssa vaikutti varsinkin keskusteluun. Havaitsimme, että kyseistä työyhteisöä koskettavat harjoitukset (erityisesti ”näkökulmia työyhteisöön korttien avulla”) ja keskustelut eivät toimineet parhaalla mahdollisella tavalla ryhmään osallistuneiden henkilöiden erilaisista tilanteista johtuen. Vasta työyhteisöön tulleella työntekijällä ei ole vielä yhtä syvällistä käsitystä työyhteisöstä ja sen piirteistä, kuin pidempään työskennelleillä. Toisaalta työyhteisön asiat eivät enää kosketa pian työnsä lopettavaa henkilöä samalla lailla, kuin niitä, jotka jäävät työskentelemään kehittyvään työyhteisöön. Tässä suhteessa osallistujat eivät voineet osallistua keskusteluun samalla tasolla.

Kun jäljellä oli enää kaksi ohjauskertaa, aloimme tiedostaa joitakin asioita hyvin eritavalla, kuin aikaisemmin. Ohjauskerran jälkeen havaitsimme, että pohdimme molemmat ankarasti sitä, mitä työyhteisö oli toiminnastamme saanut ja mikä vielä olisi heille hyödyllistä. Yhtenä tekijänä ajatusten heräämiseen vaikutti ympäristön realiteettien tiedostaminen. Havaitsimme, että ryhmään osallistuvien henkilöiden vaihtuvuus oli enemmän sääntö, kuin poikkeus. Jokaisella ohjauskerralla toimintaan oli osallistuttu eri kokoonpanolla ja vain muutama oli osallistunut useammalle, kuin kahdelle ohjauskerralle neljästä - jotkut ainoastaan yhdelle. Ryhmän vaihtuvuus alkoi tuntua erittäin merkittävältä asialta työmme kannalta. Alkuperäinen suunnitelmamme perustui voimakkaasti ajatukseen siitä, että kaikki, tai ainakin valtaosa työntekijöistä olisi ohjauskerroilla yhtä aikaa paikalla. Tarkoituksena oli ohjata toimintaa, jossa kaikki työyhteisön jäsenet voisivat tutustua toisiinsa, voitaisiin keskustella yhteisesti ja tuoda erilaiset näkemykset kaikkien tietoisuuteen. Kun osa työyhteisön jäsenistä puuttui erilaiset näkemykset jäivät poissa olevilta kuulematta, eivätkä he voineet osallistua keskusteluun. Tällöin tärkeitä näkökulmia voi jäädä kuulematta, eikä voida yhdessä sopia asioista tai luoda toimintamalleja, vaikka hyviä ehdotuksia nousisikin esiin. Ainoastaan jos ajatukset jäävät elämään ja niistä puhutaan toiminnan jälkeen, ne voidaan jakaa koko työyhteisön kesken.

Osallistujien vaihtuvuuden lisäksi toinen mieltämme askarruttanut tekijä oli työyhteisön organisaatiomuutoksista johtuva sekava tilanne, joka oli kahdella viimeisellä kerralla tullut entistä voimakkaammin esiin. Sekava tilanne tuntui vaivaavan ainakin osaa työntekijöistä. Se nostettiin esiin puheessa ja tunne välittyi myös ilmapiiriin. Kun keskustelu toiminnan aikana kääntyi käsittelemään uuden työyhteisön vakiintumattomia toimintamalleja, meistä tuntui, että järjestämämme toiminnan sijaan työyhteisön voisi olla parempi käyttää aikansa esimerkiksi yh-

teiseen arvokeskusteluun. Pohdimme jo pystymmekö toiminnallemme antamaan työntekijöille mitään. Epäilyjämme hälvensi kuitenkin toimintakertojen lopussa saadut palautteet, joista kaikista oli jäänyt sellainen kuva, että toiminta koettiin hyvänä ja hyödyllisenä. Neljännen ohjauskerran palautteen mukaan toimintamme myös tarjosi mahdollisuuden tutustua toisiin eri tavalla kuin työssä, johon olimmekin toiminnan suunnittelussa pyrkineet. Myös osallistujien innostus toimintaa kohtaan ja toiminnan aikana vallinnut positiivinen ja rento ilmapiirit kielivät siitä, että ohjauskerroilla viihdyttiin.

Pohdintamme toiminnan hyödyllisyydestä ohjasi meitä tarkistamaan tavoitteitamme. Olimme ajatelleet, että kuusi toiminnallista kertaa riittäisi siihen, että muutoksia työryhmän yhteisöllisyydessä, vuorovaikutuksessa ja luottamuksessa voitaisiin havaita edes jollakin osa-alueella. Todellisuudessa toiminnallisia kertoja osallistujaa kohden toteutui kuitenkin huomattavasti vähemmän kuin kuusi, sillä kaikki eivät olleet mukana kaikilla kerroilla. Pohtiessamme asiaa tulimme siihen tulokseen, että tavoitteemme ovat liian suureelliset realiteetteihin nähden ja mikäli haluaisimme saada jonkinlaisen kuvan toimintamme hyödyllisyydestä ja onnistuneisuudesta, meidän tulisi muokata tavoitteitamme. Tavoitteiden uudelleen muotoiluun vaikutti myös se, että halusimme suunnitella viimeiset ohjauskerrat työntekijöiden tarpeita vastaaviksi niin, että niistä olisi mahdollisimman paljon hyötyä heille. Täysin alkuperäisessä suunnitelmassa pysyminen ei mielestämme enää, realiteettien puitteissa olisi palvellut osallistujien tarpeita parhaalla mahdollisella tavalla.

8.5 Viides ohjauskerta: Unelmien työpaikka

Viidennelle ohjauskerralle emme olleet valinneet varsinaista teemaa. Varasimme runsaasti aikaa edellisellä kerralla aloitetun ”Unelmien työpaikan” jatkamiselle. Lisäksi teimme virittäviä harjoituksia liittyen eri teemoihimme. Koska ohjauskerran oli tarkoitus olla juuri ennen pääsiäistä, meille oli etukäteen ilmoitettu, ettei osallistujia välttämättä olisi kovin montaa. Koska osallistujamäärät olivat kaikilla kerroilla olleet vähäisiä, varauduimme jo suunnittelussa siihen, että paikalla saattaisi olla vain kaksi työntekijää. Vaikka loppujenlopuksi ohjauskertaa siirrettiin lomien vuoksi viikolla eteenpäin, oli seuraavallakin viikolla toimintaan osallistujia kaksi. Vaikutti siltä, että osallistujat tunsivat toisensa melko hyvin. Tällä oli varmasti vaikutusta siihen, että yhteistyön tekeminen harjoituksissa ja keskustelu harjoitusten jälkeen sujui niin luontevasti.

Fiiliskortit

Aloitimme ohjauksen tuttuun tapaan valitsemalla kortin, joka kuvaa päivän olotilaa sekä kertomalla viikon onnistumisenkokemuksesta. Harjoitus sujui hyvin, kuten aiemminkin kerroilla.

Tee, älä tee, tee jotain muuta

Harjoituksessa oltiin pareittain. Parista toinen kehotti toista tekemään jotakin, esimerkiksi kävelemään huoneen toiseen laitaan, istumaan, hyppimään tai käymään makuulle. Myös mielikuvituksellisia asioita sai keksiä, kuten esimerkiksi ”pyydystä perhosia” tai ”käy kalassa”. Toinen sai päättää tekikö kuten pari kehotti, oliko tekemättä vai tekikö jotain aivan muuta. Sopivassa vaiheessa kehottajaa vaihdettiin. Lopuksi keskustelimme siitä, miltä kehottaminen ja kehotusten vastaan ottaminen oli tuntunut sekä miten se, että toinen ei toiminut kehotetulla tavalla, vaikutti itseän. Keskustelussa nousi esiin, että työtoverin kehottaminen tuntui vaikealta, sillä siihen ei ollut tottunut työssä. Toista olisi myös tehnyt mieli kommenttaa kovemmin, kun tämä ei noudattanut kehotusta.

Harjoituksen tarkoituksena oli luoda vuorovaikutusta työntekijöiden välille ja tarkastella miltä toisen kehottaminen itsestä tuntuu sekä miten toisen tottelevaisuus ja tottelemattomuus vaikuttavat itseän. Olimme itse mukana harjoituksessa toisena parina. Koimme tämän siinä mielessä hyvänä, että esimerkkinä selkeytti tehtävänantoa ja rohkaisi työntekijöitä toimimaan. Harjoituksessa vauhtiin pääseminen oli hidasta. Oletimme, että tämä johtui siitä, että osallistujia oli niin vähän, jolloin heittäytymistä vaativat harjoitukset tuntuvat herkästi kiusallisilta. Pohdimme myös, että harjoitus saattoi olla liian haastava toiminnan alkuun. Vaikka oli tärkeää, että olimme itse mukana harjoituksessa, se myös hankaloitti ohjaamista huomattavasti. Koska harjoituksessa pitää ideoida käskettäviä asioita ja sitä, miten käskyihin reagoi, se vaatii keskittymistä. Oli vaikeaa heti tämän jälkeen orientoitua purkamaan harjoitusta ja esittää oikeanlaisia kysymyksiä.

Improvisointia sanoista

Valitsimme harjoituksen lähinnä virittämään osallistujia seuraavaan harjoitukseen. Toteutimme harjoituksen niin, että olimme itse mukana. Yksi meistä sanoi erilaisia sanoja ja asioita, mitä mieleen tuli ja muut kolme ilmaisivat näitä kehollaan ja eleillä. Improvisoimme ohjauskerralla muun muassa itkevän lapsen, muumin, huvilan ja perunan. Tarkoituksena oli, että harjoituksen tempo oli nopea. Näin ollen se, joka antoi muille esitettäväksi erilaisia sanoja ja asioita, sai sanoa kaiken, mitä mieleen tuli. Ei ollut väliä, millaisia sanoja annettiin, eikä miten kukakin niitä esitti, vaan tarkoituksena oli etsiä spontaania ilmaisua ja unohtaa itse-

kriittisyys. Sopivassa vaiheessa vaihdoimme sanojen ja asioiden määrittäjää. Lopuksi keskustelimme siitä, miltä sanojen määrittäminen ja esittäminen tuntuivat.

Vaikka harjoitusten purussa osallistujat olivat sitä mieltä, että sanojen keksiminen ja joidenkin asioiden ilmaiseminen oli vaikeaa. Harjoitus herätti hilpeyttä ja ilmapiiri vapautui hieman lisää. Kuten edellisessäkin harjoituksessa havaitsimme, että vaikka oli todella tärkeää, että olimme itse mukana harjoituksessa, se hankaloitti harjoituksen purkuun orientoitumista. Kyseinen harjoitus, kuten edellinenkin tuntuivat jääneen irrallisiksi tavoitteistamme ja teemoista, koska emme saaneet niistä aikaan kovin merkityksellistä keskustelua. Tähän vaikutti nimien omaa se, että oli vaikea keskittyä yhtä aikaa tekemiseen, purkamiseen ja havainnointiin. Myös osallistujien vähäisyydestä johtunut vaivautuneisuutemme häiritsi meitä.

Patsastyöskentelyä

Patsasteatteri on Augusto Boalin kehittämä menetelmä, jossa osallistujat muodostavat käsiteltävästä aiheesta patsaskuvia. Kuva katsotaan yhdessä ja siitä kerrotaan suullisesti havainnot ja tulkintoja. (Ventola & Renlund 2005: 68.) Toteutimme seuraavan harjoituksen niin, että osallistuvat työntekijät tekivät annetusta aiheesta patsaan ja tämän jälkeen me teimme kopion heidän patsaastaan, jotta heillä olisi mahdollisuus katsoa sitä ulkoa päin. Teimme patsaat aiheista: ”työn ilo”, ”työkavereista välittäminen”, ”luottamus työyhteisössä” ja ”tasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä”. Aloitimme mielestämme helpoimmasta aiheesta ja siirryimme sitten vaikeampiin. Aiheet olivat haastavia, mutta patsaan tekeminen kaikista onnistui hyvin. Teemoista ja patsaista virisi myös hyvää keskustelua. Ajattelimme, että vaikka patsaan tekeminen aiheista saattoi olla hankalaa, ne oli hyvin muotoiltu, sillä näin keskustelussa päästiin suoraan asiaan. Jokaisen patsaan muodostamisen jälkeen keskustelimme patsaasta, sen herättämistä ajatuksista ja siitä, mitä patsas kuvasi.

Olimme suunnitelleet kysymyksiksi purkua varten: ”mitä patsaassa näkyy”, ”mistä työn ilon/välittämisen/luottamuksen/tasa-arvon huomaa?” ja ”mitä työn ilo/välittäminen/luottamus/tasa-arvo on työyhteisössä ja eroaako se jotenkin työn ulkopuolisesta emt.”. Purun aikana emme kuitenkaan takertuneet näihin kysymyksiin vaan käytimme niitä runkona ja annoimme keskustelun viedä mukanaan. Työn ilo - patsaassa näkyi onnistumisen kokemus ja yhdessä tekeminen, joita pidettiin keskeisinä työn iloa luovina elementteinä. Työkavereista välittäminen - patsaan kohdalla nousi ilmi, että työyhteisössä fyysinen läheisyys on luonnollista. Työkavereista välittäminen on myös samanlaista, kuin muistakin läheisistä välittäminen ja muodostuu luonnollisesti. Luottamus työyhteisössä - patsaasta löytyi tasavertaisuutta. Osallistujien mukaan työyhteisössä vallitsevassa luottamuksessa on keskeistä se, että jokainen hoitaa omat tehtävänsä. Kysyimme miten osallistujat näkevät luottamuksen omassa työyhteisössään, kun se on vielä niin nuori. Tällöin nousi esiin, että luottamuksen

rakentuminen vaatii tutustumista ja luottamus heidän työyhteisössään on vielä rakentumisvaiheessa. Tasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä – patsaassa istuttiin samalla tasolla ja katsottiin toisia silmiin. Patsaan muodostuminen vaati hieman yhteistä pohdintaa. Työyhteisön tasa-arvoisuuden nähtiin olevan edellytys sille, että voi tuntea kuuluvansa joukkoon. Se ilmenee toisten kuuntelemisena ilman, että puuhaa samalla muuta ja tasa-arvoisessa työyhteisössä kaikkien näkemyksen kuullaan, vaikka niiden mukaan ei lopulta toimittaisikaan.

Harjoitus toimi mielestämme hyvin keskustelun herättäjänä valitsemistamme aiheista. Ohjeistimme aluksi, ettei ole tarkoitus miettiä millainen patsaasta pitäisi tulla vaan, että patsas saisi syntyä luonnollisesti ja spontaanisti. Koimme, että oli hyvä, että osallistujat saivat nähdä patsaansa ulkoapäin meidän tekemänämme, mutta havaitsimme myös, että oli erittäin hankalaa olla patsaana ja esittää samalla kysymyksiä siitä, mitä patsaassa näkyi.

Unelmien työpaikka

Jatkoimme edellisellä kerralla aloitettua kuvakollaasia unelmien työpaikasta. Toimintaan osallistuivat eri työntekijät, kuin jotka olivat edellisellä kerralla aloittaneet työn, mutta se ei haitannut lainkaan. Saattoi jopa olla helpompaa jatkaa jo aloitettua työtä, kuin aloittaa uusi puhtaalle paperille. Unelmien työpaikan ominaisuuksia löytyi tällä kerralla runsaasti lisää. Loppujen lopuksi unelmien työpaikasta oli löydettävissä monenlaisia asioita, kuten oikeanlainen asenne, informaation kulku, työntekijöiden virkistysretket, asukkaiden ideoiden huomiointi, sekä se, että työstä voisi nauttia. Tämän kerran osallistujat esittelivät myös edellisellä kerralla työn aloittaneiden liimaamat kuvat sekä tekstit. Oli mielenkiintoista havaita, että he olivat tulkinneet jotkut kuvat ja tekstit hieman eri tavalla, kuin edellisellä kerralla osallistuneet. Työstä löytyi siis entistä useampia näkökulmia.

Laajensimme tehtävää tällä kerralla niin, että teimme kaksi muuta kuvakollaasia, joista toiseen tuli kerätä esteitä ja haasteita, mitkä vaikeuttavat unelmien työpaikan saavuttamista ja toiseen kerättiin asioita, jotka auttoivat unelmien työpaikan saavuttamisessa. Totesimme, että kuvakollaasin keräämiseen olisi vaadittu jälleen huomattavasti enemmän aikaa, vaikka tällä kerralla aikaa annettiin lähes 45 minuuttia. Pohdimme myös sitä, oliko lehdistä leikkaaminen sittenkään paras keino tarkastella unelmien työyhteisöä ja siihen pyrkimistä. Toisaalta lehdistä saattaa saada ideoita, jotka eivät olisi syntyneet ilman tällaista virikettä, mutta voi myös olla, että jokin hyvä ajatus jää pois työstä, koska siihen sopivaa kuvaa tai tekstiä ei löydy lehdestä. Työskentelytavassa positiivista on, että työstä tulee visuaalisesti mielenkiintoinen, sen voi säilyttää ja sitä voi tarkastella myöhemmin.

Kävimme lopuksi läpi haasteet ja tavoitteeseen pääsyä edistävät tekijät ja keskustelimme niistä lyhyesti. Esteinä ja haasteina koettiin työn henkinen kuormittavuus, joka voi aiheuttaa uupumusta, sekä se, että toisinaan itseltään vaatii työssä liikaa. Myös teksti ”uudet roolit”

asetettiin haasteeksi, vaikka keskustelussa kävi ilmi, että se olisi voinut olla myös voimavara. Oletimme, että uudet roolit koetaan haasteena, koska työyhteisö on uusi ja jokainen joutuu hakemaan siinä paikkaansa ja sopivaa roolia. Mikäli roolit saadaan sopimaan yhteen, niistä muodostuu voimavaroja. Työyhteisön vahvuuksina ja unelmien työpaikkaan pääsemisen edellytyksinä nähtiin muun muassa ”tuntosarvien” käyttäminen, niin asiakkaiden, kuin työtovereiden kanssa, sekä iloitseminen työssä. Kysyimme, mikä olisi seuraava askel, joka työyhteisössä tulisi ottaa, jotta päästäisiin lähemmäs unelmien työpaikkaa. Iloitseminen nähtiin avainasemassa. Osallistujien mukaan iloitsemista tällä hetkellä oli liian vähän ja heidän puheestaan sai käsityksen, että tämä liittyi organisaation rakenteissa ja henkilöstössä tapahtuneisiin muutoksiin. He toivoivat, että ajan myötä, kun uuden työtoverit tulisivat tutuiksi ja asioista voitaisiin keskustella yhdessä, iloitseminen lisääntyisi. Kiinnitimme huomiota siihen, että ensimmäisellä ohjauskerralla työryhmässä tuntui olevan iloa ja korostettiin hyvää henkeä ja huumorintajuja. Oli mielenkiintoista havaita, että ajatukset olivat nyt näin poikkeavat, vaikka kaksi tällä kerralla mukana ollutta työntekijää olivat mukana myös ensimmäisellä kerralla. Ajattelun muutosta selittää se, että organisaation ja henkilöstön muutokset ajoittuivatkin ohjauskertojen välille.

Pääsiäismunien piilotus

Koska ohjauskerta ajoittui pääsiäisen tienoille, keksimme soveltaa yhden pääsiäiseen liittyvän harjoituksen. Olimme piilottaneet ennen ohjauskerran alkua pääsiäismunia tilaan. Osallistujien tehtävä oli etsiä munia pareittain niin, että toinen piti silmiä kiinni, mutta sai käyttää käsiään. Toinen puolestaan piti silmät auki ja ohjasi toista sanallisesti liikkumaan ympäri tilaa, mutta ei saanut itse käyttää käsiään. Annoimme vapauden koskettaa toista etsinnän aikana, koska osallistujista tämä tuntui turvallisemmalta silmät kiinni liikuttaessa. Kun yksi pääsiäismuna oli löydetty, vaihtoivat osallistujat rooleja. Harjoituksen oli tarkoitus olla mukava lopetus ohjauskerralle, mutta samalla siihen sisältyi elementtejä yhteistyön tekemisestä ja työtoveriin luottamisesta.

Ohjauskerran lopuksi kysyimme millaisissa oloissa osallistujat lähtivät ja molemmat kertoivat olevansa hyvällä mielellä. Toinen kertoi lähtevänsä paremmalla mielellä, kuin millä oli tullut, joka tuntui meistä ohjaajina mukavalta. Ohjauskerralla oli vallinnut muutenkin iloinen ja myönteinen tunnelma.

Yhteenveto

Ohjauskertojen ollessa tässä vaiheessa tuntui, että olimme jo jollakin lailla tottuneet ohjaamiseen, emmekä tehneet enää niin paljoa havaintoja, kuin ensimmäisillä kerroilla. Loppujen

lopuksi ohjauskerrasta jäi hyvä mieli meille ohjaajina ja ilmeisesti myös osallistujat olivat kokeneet samoin. Koska osallistujia oli vain kaksi, tuntui, ettemme saaneet kovin paljoa aikaiseksi. Osallistujien vähäisyys myös harmitti ja ärsytti, koska ohjauskertaa oli siirretty nimenomaan siksi, että työntekijät pääsisivät sille. Vielä, kun alun harjoitusten ilmapiiri oli meitä vaivaannuttava emmekä onnistuneet purkamaan harjoituksia kovin hyvin, jouduimme ohjaajina kamppailemaan sisäisen harmin kanssa. Pyrimme pitämään harmin ja hämmennyksen sisällämme, jotta se ei välittyisi osallistujiin ja vaikuttaisi toimintaan. Vaikka osallistujia oli vähän, olimme tyytyväisiä siihen millaista keskustelua oli virinnyt. Osallistujat tulivat hyvin toimeen keskenään, ja heidän ajatusmaailmansa olivat käsittelemiemme asioiden suhteen samansuuntaiset. Keskustelu oli dialogista ja vastavuoroista ja siinä nousi esiin monenlaisia näkökulmia.

Osallistujien vähäisyys oli vaivannut meitä monella kerralla, mutta osallistujia se ei tuntunut häirinneen. Tämä on toki hyvä asia, sillä on tärkeintä, että osallistujat kokevat toiminnan mielekkään ja, että se sisältää mahdollisimman vähän heitä häiritseviä tekijöitä. Pohdimme kuitenkin onko meillä ja osallistuvilla työntekijöille samanlainen käsitys siitä, mihin toiminnalla pyritään. Meidän olisi ehkä ollut hyvä tehdä tavoitteemme vielä selkeämmiksi työntekijöille ja työyhteisön esimiehille, ennen toiminnan aloittamista. Tiedostimme vasta tässä vaiheessa, miten epätarkat tavoitteemme olivat silloin, kun keskustelimme toiminnan aloittamisesta.

8.6 Kuudes ohjauskerta: Draamatarina

Viimeisen ohjauskerran teemat olivat yhteisöllisyys, vuorovaikutus, sekä arvostus. Valitsimme harjoituksia, jotka tukivat näitä kaikkia teemoja jollakin tasolla. Olimme suunnitelleet käsittelevämme arvostusta siten, että työntekijät antaisivat toisilleen positiivista palautetta. Valittavasti arvostuksen käsittely jäi vähäiseksi ajan puutteen ja osallistujien vähäisyyden vuoksi. Toteuttamamme draamatarina tuki pääosin vuorovaikutusta ja yhteisöllisyyttä samanaikaisesti. Halusimme jatkaa viime kerralla kesken jäänyttä unelmien työpaikka - harjoitusta, joka käsitteli työyhteisön vahvuuksia ja kehityksenkohteita. Koimme, että harjoituksen kautta pystyimme tekemään näkyväksi ja konkreettiseksi näitä tärkeitä asioita. Myös osallistujat toivoivat tämän tehtävän jatkamista. Tästä johtuen muutimme suunnitelmaamme ja jätimme siitä pois joitakin harjoituksia.

Meillä oli hyvä tunne viimeisestä ohjauskerrasta, koska olimme nähneet paljon vaivaa sen suunnitteluun ja pohtimiseen. Toivoimme, että osallistujia olisi ainakin kolme, koska ajattelimme, että draamatarinan onnistuminen saattaa olla osittain osallistujamäärästä kiinni. Osallistujia oli paikalla kaksi ja ennen toimintamme alkua työyhteisössä oli ollut johonkin asiak-

kaaseen liittyvä ongelmatilanne, ja tästä johtuen toimintamme aloittaminen viivästyi hieman. Otimme toimintamme alussa huomioon sen, että ongelmatilanne oli saattanut olla stressaava ja kysyimme osallistujien olotilaa ennen kuin aloitimme toiminnan. Kumpikin osallistujista sanoi tullessaan toimintaan mielellään ja, että heitä helpotti se, että pääsivät hetkeksi pois työympäristöstään.

Fiiliskortit

Aloitimme viimeisen kerran tutulla fiiliskortti harjoituksella. Huomasimme heti alussa, että työpaikalla juuri sattunut ongelmatilanne vaikutti tunnelmaan ja osallistujien käyttäytymiseen. Tämä ilmeni muun muassa siten, että korttien valinta oli aluksi vaikeaa ja osallistujat naureskelivat omille tuntemuksilleen. Harjoitus sujui hyvin ja ajattelimme, että oli hyvä tuoda aluksi päällimmäinen tunne esille, jotta voimme jatkaa toimintaa. Tällä kerralla tuli selkeimmin esille se, miksi on hyvä aloittaa toiminta tutulla harjoituksella, jossa jokainen saa kertoa jotakin. Harjoitus tukee orientoitumista toimintaan ja irtautumista muista ajatuksista. Myös jokaisen mahdollisuus saada oma ääni kuuluviin heti alussa, on mielestämme erityisen tärkeää, jotta tuleva toiminta tuntuu mielekkäältä.

Kortin valinnan jälkeen kumpikin osallistuja kertoi oman onnistumisenkokemuksensa kuluneelta viikolta. Lisäksi otettiin toinen kortti, joka kuvasi sitä, missä työtoveri on hyvä työssään. Onnistumisenkokemukset keksittiin nopeasti ja ne liittyivät työssä koettuun onnistumiseen. Päättelimme, että nopea oivaltaminen saattoi johtua siitä, että olimme jo useamman kerran tehneet tämän harjoituksen. Positiivisen asian kertominen toisesta tuntui olevan osallistujille helppoa, ja he tekivät sen melko henkilökohtaisella tasolla eli määrittelivät toisen luonnetta. Tästä päättelimme, että osallistujat tuntevat toisensa pidemmän ajan takaa.

Unelmien työpaikka

Jatkoimme harjoitusta edellisiltä kerroilta, koska se oli tuntunut mielekkäältä niin meistä kuin osallistujistakin. Tarkoituksena oli kerätä lehdistä kuvia ja tekstejä antamiimme aiheisiin. Osallistujat olivat edellisillä kerroilla tehneet teoksen, joka kuvasi unelmien työpaikkaa ja edellisellä kerralla oli aloitettu teokset, joihin etsittiin kuvia ja tekstejä siitä, mikä voi olla työyhteisössä esteenä unelmaan pääsulle ja mikä auttaa siihen pääsyyn. Harjoitus lähti helposti käyntiin, joka saattoi johtua siitä että töitä oli jo aloitettu aikaisemmin ja toinen työntekijöistä oli ollut edellisellä kerralla tekemässä niitä. Osallistujat löysivät edellisiä kertoja aktiivisemmin ja tehokkaammin tekstejä. Emme palanneet keskustelussa edellisillä kerroilla löydettyihin teksteihin, koska aikaa oli vähänlaisesti.

Harjoituksen kautta tuli esille se, että osallistujat kokivat olevansa tyytyväisiä siihen, mitä ovat saavuttaneet ja saaneet aikaiseksi uudessa työyhteisössä. Osallistujat kertoivat olevansa erityisesti tyytyväisiä siitä, että olivat saaneet pienet käytännön asiat toimiviksi työyhteisössä, vaikka muutoksia on tapahtunut lähiaikoina paljon. Keskustelimme myös siitä, miten tärkeää työtoverin kehuminen on. Osallistujat olivat sitä mieltä, että työtovereita pitäisi kehua vielä enemmän ja he pohtivat myös sitä, miksi se ylipäättään on niin vaikeaa. Osallistujien mielestä heidän työyhteisönsä yksi voimavara on huumori ja sitä pidettiin tärkeänä työssä jaksamisen kannalta. Osallistujat pohtivat, että jos työssä on haastava tilanne niin huumori saattaa vähentyä. Osallistujat toivat harjoituksen kautta esille, että esteeksi työyhteisön kehittymiselle saattaa muodostua työn mielekkyyden väheneminen. Mielekkyyden vähentyminen saattaa johtua esimerkiksi siitä, että työtä joutuu tekemään paljon yksin ja vastuunkantaminen kasvaa liikaa yksittäisellä henkilöllä. Myös uudet ja vaihtuvat asiakastilanteet saattavat vaikuttaa työn mielekkyyteen varsinkin, jos tilanteissa on jotakin uutta, jota ei ole vielä ehtinyt oppia tai sisäistää. Osallistujat kertoivat, että tähän auttaa se, että saa aikaa keskustella työtovereiden kanssa ja saa heiltä tukea uusiin tilanteisiin.

Pohdimme voidaanko vahvuuksien kautta voittaa haasteet ja esteet. Osallistujat olivat sitä mieltä, että voidaan ja he olivat optimistisia. Haasteita nousi harjoituksessa kaikista vähiten esiin ja tämä oli osallistujien mielestä hyvä merkki. Harjoituksen tarkoituksena oli tutkia työyhteisön voimavaroja ja tehdä haasteet ja toiveet näkyväksi. Näin ne tulevat konkreettisiksi ja niihin voidaan vaikuttaa. Tällaisen harjoituksen kautta voidaan tukea yhteisöllisyyttä, kun asioiden konkretisoinnin kautta päästään yhteiseen keskusteluun esimerkiksi työyhteisön toimintatavoista. Harjoitus on myös vuorovaikutuksellinen, koska keskustelu on siinä pääosassa. Samalla voidaan tutustua työtoveriin ja hänen ajatuksiinsa. Aiheesta syntyi paljon keskustelua, joka viittasi siihen, että harjoitus herätti ajatuksia. Esitimme lisäkysymyksiä keskustelusta heränneistä aiheista ja tarkoituksena oli, että osallistujat tarkentavat ja konkretisoivat ajatuksiaan. Työtä tehtiin eri kerroilla ja siihen osallistuivat useammat eri työntekijät. Tästä näkökulmasta katsottuna työn toteutus oli myös yhteisöllinen. Lopuksi annoimme teokset työntekijöille. Toiveenamme oli, että työstä olisi hyötyä työyhteisölle jatkossa heidän keskusteluissaan.

Draamatarina - Pakkolasku

Olimme suunnitelleet tekevämme ennen draamatarinaa virittäväksi harjoitukseksi kontaktikävelyn. Jätimme harjoituksen väliin, koska koimme, että se ei olisi toiminut kovin hyvin pienelle ryhmälle ja huomasimme, että aikaa oli vähän jäljellä. Päätös harjoituksen pois jättämisestä oli hyvä, ja osallistujien oli melko helppo päästä draamatarinaan mukaan, vaikka varsinaista viritystä ei ollutkaan.

Olimme valinneet viimeiselle kerralle draamatarinan toimintamme keskipisteeksi. Valitsimme tarinan Allan Owensin ja Keith Barnerin kirjasta *Draama suunnistus - prosessidraaman arviointi ja reflektointi* (2002: 76-80). Tarina tuki mielestämme yhteisöllisyyttä ja vuorovaikutusta. Toinen meistä oli tarinan kertojana ja ohjaajana, ja toinen oli mukana draamassa. Tämä oli toimiva työnjako, koska tarinaan osallistunut ohjaaja pystyi roolista käsin johdattelemaan ja syventämään aihetta esittämällä kysymyksiä osallistujille. Osallistujat lähtivät hyvin mukaan toimintaan ja vaikka alussa ajattelimme, että henkilöiden vähäisyys vaikuttaisi negatiivisesti tarinan kulkuun, niin näin ei kuitenkaan tapahtunut. Toisaalta tarinasta olisi saattanut tulla monipuolisempi, jos osallistujia olisi ollut enemmän. Tarinan ideana oli se, että osallistujat olivat ajautuneet autiolle saarelle ja heidän tuli ratkoa siellä erilaisia ongelmia yhdessä. Esimerkiksi osallistujien piti piirtää kartta saaresta, suunnitella sotatanssi voittaakseen saarella asuvan hirviön ja suunnitella yhdessä miten pääsevät saarelta pois.

Tarina ja sen toteutus oli yhteisöllistä, koska sen kautta osallistujien piti olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa ja ratkoa yhdessä ongelmia. Pohdimme, että tällaista uutta harjoitusta voisi verrata tavallaan työympäristössä tapahtuvaan uuteen ja yllättävään tilanteeseen, jolloin ihmisten on pyrittävä mahdollisimman hyvin sopeutumaan siihen. Tällaisissa tilanteissa ihminen toimii itselleen luontaisella tavalla. Keskustelimme harjoituksen lopuksi rooleista, joita osallistujat ottivat toiminnan aikana ja tavoista, joilla he toimivat. Toinen osallistuja kertoi, että hänen oli vaikea heittäytyä toimintaan ja, että usein uusissa tilanteissa hän haluaakin tarkastella tilannetta sivusta ennen kuin alkaa toimimaan. Toinen osallistuja, joka tuntui olevan tarinan eteenpäin viemisessä aktiivisempi, kertoi, että haluaa usein uusissa tilanteissa samaistua ihmisiin, jonka jälkeen alkaa ideoida ratkaisuja. Tällä tavalla osallistujien tyypillinen rooli tuli esille myös toiminnassa.

Osallistujat liittivät keskustelussa nousseita asioita työyhteisöön itsenäisesti, joka oli mielestämme positiivista, koska se oli harjoituksen yksi tarkoitus. Tämä saattoi myös kertoa siitä, että olimme jo tehneet harjoituksia niin paljon, että osallistujat osasivat aavistaa paremmin, mikä oli harjoituksen tausta-ajatus. Kysyimme osallistujilta, mitä samanlaisia piirteitä he huomasivat tarinassa, kuin mitä arkityössä voi ilmetä. Osallistujat nostivat esille yhdessä tekemisen, muiden kanssa keskustelemisen ja tilanteiden vaihtelevuuden. Osallistujat olivat sitä mieltä, että työyhteisössä ratkaisujen tekeminen on helpompaa, kun toimitaan yhdessä. He myös kertoivat, että heidän työlleen on luonteenomaista se, että aina ei voida etukäteen tietää, mitä tulee tapahtumaan. Harjoitukselle jäi vähän aikaa ja jouduimme hieman tiivistämään sitä toiminnan aikana. Keskustelu oli mielestämme antoisaa ja osallistujat tuntuivat olevan tyytyväisiä siihen.

Loppupiiri

Loppupiirissä kysyimme osallistujien ajatuksia toiminnasta ja ohjauksesta, koska kyseessä oli viimeinen kertamme. Osallistujat kokivat toiminnan olleen hyvää ja hyödyllistä. Osallistujat itse toivat esille sen, että ovat harmissaan siitä, kun osallistujia on päässyt melko vähän aina paikalle. Toinen osallistujista kertoi saaneensa oivalluksia ja piti toiminnan kautta syntyneitä keskusteluja tärkeinä. Ohjaukseen osallistujat kertoivat olleensa tyytyväisiä, ja eivät aina oikeastaan edes olleet ajatelleet meidän olevan opiskelijoita, koska ohjaus vaikutti varmalta. Kiitimme osallistujia heidän aktiivisuudestaan toimintakerroilla.

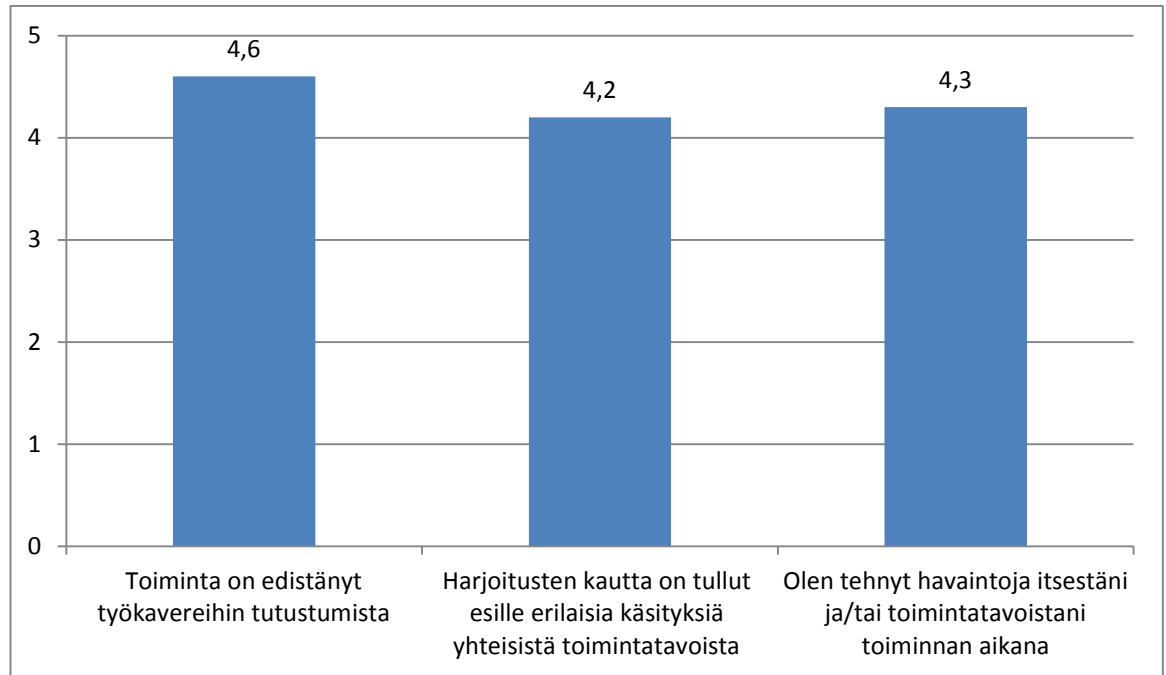
Yhteenveto

Kokonaisuutena koimme ohjauskerran toimivana ja onnistuneena. Erityisesti tällä kerralla koimme, että meillä ja osallistujilla oli samansuuntainen käsitys siitä, mihin toiminnallisilla harjoituksilla pyritään, koska monessa tilanteessa he vertasivat itsenäisesti harjoituksista nousseita asioita työelämäään. Meillä oli myös tunne, että osallistujat olivat jollain tavalla muita kertoja aktiivisempia ja ottivat asioihin kantaa rohkeammin. Pohdimme, että tähän todennäköisesti vaikutti se, että prosessin aikana olimme tulleet työyhteisölle tutuiksi ja tällä tavalla työntekijöiden oli helpompi tuoda esille asioita työyhteisöstään meille. Pohtiessamme ensimmäisen ja viimeisen kerran tunnelmaa ja verratessamme niitä toisiinsa havaitsimme selkeän eron siinä, miten asioista oli kommunikoitu. Rohkeus asioiden puheeksi ottamiseen työyhteisössä on kasvanut toiminnan aikana. Koimme osaamisemme ohjaajina kehittyneen prosessin aikana. Ensimmäisillä kerroilla olimme jännittyneitä ja seurasimme tiettyä kaavaa. Viimeisellä kerralla jätimme harjoituksen pois kesken toiminnan, eikä meidän tarvinnut sopia siitä tarkemmin etukäteen. Tämä kertoo siitä, että myös keskinäinen luottamuksemme ja kommunikointimme ohjaajina kehittyi prosessin aikana. Saimme toiminnasta arvokasta kokemusta ja ymmärsimme, miten hyödyllisiä draamallinen osaamisemme ja ohjaustaitomme ovat. Uskomme, että voimme saavuttaa paljon, jos vain itse luotamme kykyihimme ja osaamisemme. Itsellemme jäi ohjauksesta positiivinen tunne ja pohdimme, että työyhteisö olisi saattanut hyötyä vielä enemmän toiminnasta vähän myöhemmin, jolloin työyhteisön tilanne olisi luultavimmin tasaantuneempi ja henkilökunta vakiintunut. Toivomme, että työyhteisö sai jonkinlaisen alun asioiden käsittelemiseen toimintamme avulla. Tavoitteenamme olikin herättää ajatuksia ja keskustelua aiheista, joita ryhmä pitää tärkeinä, ja tällä tavalla ryhmä voi halutessaan jatkaa asioiden käsittelemistä myöhemmin.

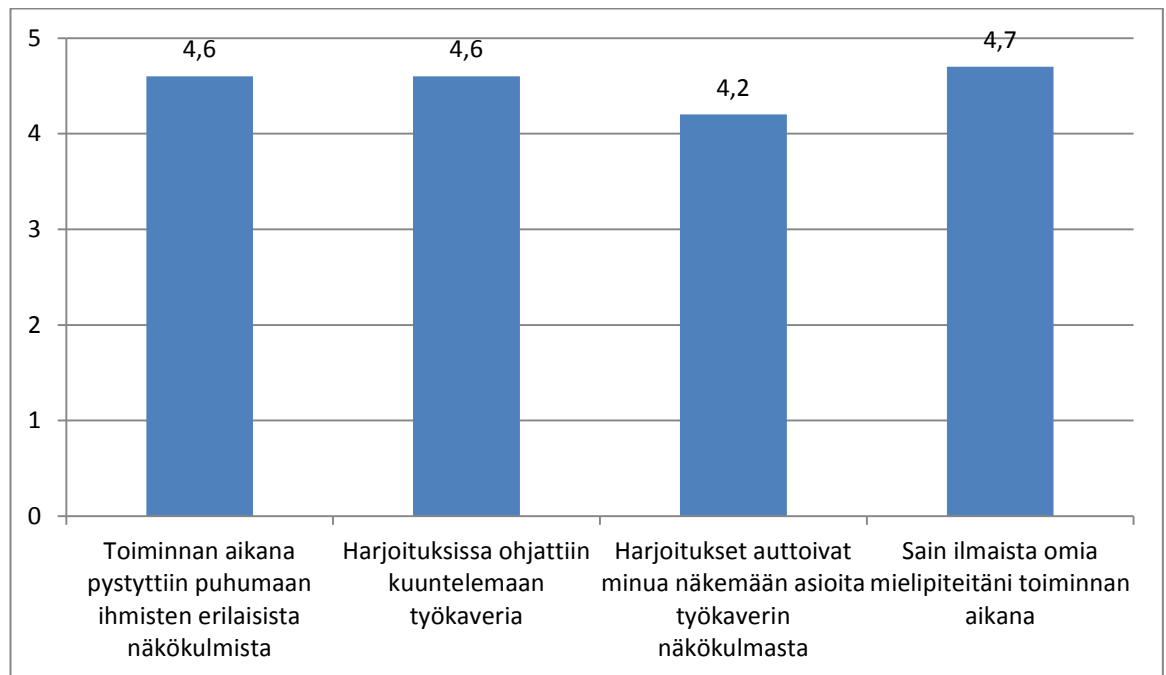
9 Tavoitteiden arviointi

Olemme arvioineet opinnäytetyölle asettamiimme tavoitteita pohjautuen työntekijöille teettämäämme loppukyselyyn, omiin havaintoihimme ja ohjauskerroilla sekä seuraavassa kappaleessa kuvaamallamme arviointi kerralla saamaamme palautteeseen. Ennen ohjauskertoja teetimme työntekijöille alkukyselyn, jonka kautta keräsimme tietoa työyhteisön tilanteesta (LIITE 1). Ohjauskertojen jälkeen teetimme työntekijöille loppukyselyn, jossa toistuivat samat kysymykset, kuin alkukyselyssä ja johon olimme lisäksi sisällyttäneet kysymyksiä liittyen toimintaamme (LIITE 2). Tarkoituksenamme oli saada loppukyselyn avulla tietoa siitä, mitä ajatuksia toimintaamme herätti työntekijöissä ja mitä he olivat kokeneet konkreettisesti saaneensa siitä. Loppukyselyiden vastaukset olivat tärkeä ja suuri osa arviointiamme, ja koska kaikki työntekijät vastasivat loppukyselyyn, niin sen tuloksia voidaan pitää luotettavina opinnäytetyömme kannalta. Liitimme oheen loppukyselyiden vastauksien keskiarvoja kuvaavat pylväät. Nämä pylväät kuvastavat työntekijöiden ajatuksia toimintaamme kohtaan ja olemme hyödynneet niitä arvioinnissamme. Laadimme kyselyyn toimintaamme kuvaavia väittämiä, joita työntekijöiden tuli arvioida asteikolla 1-5 (1= täysin erimieltä, 2= jokseenkin erimieltä, 3= osittain samaa mieltä/osittain erimieltä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä).

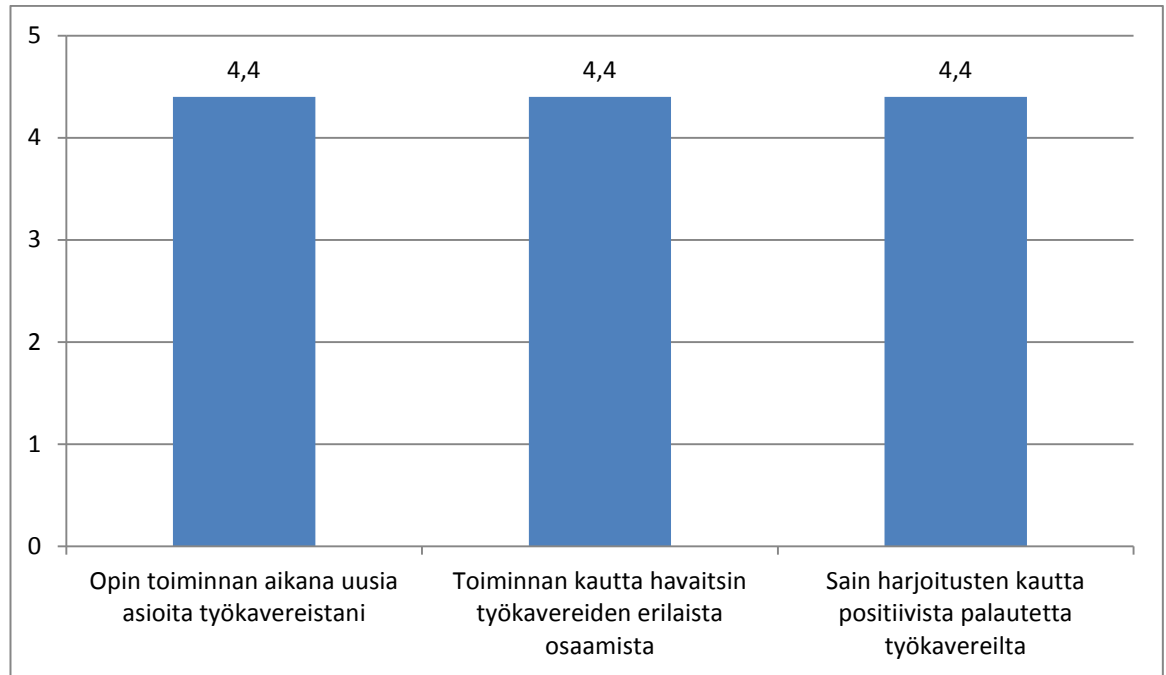
Toteutimme kyselyiden lisäksi toimintaamme arvioivan ohjauskerran työntekijöille. Arvioivalla kerralla esittelimme alku- ja loppukyselyiden tulokset (LIITE 3) työntekijöille ja toteutimme harjoituksen, jonka kautta työntekijät toivat esille ajatuksiaan toiminnastamme. Tässä harjoituksessa pyysimme työntekijöitä valitsemaan kolme esinettä jotka kuvasivat heidän ajatuksiaan seuraaviin kysymyksiin: ”mikä harjoitus, oivallus tai hetki on jäänyt mieleesi?”, ”mitä olisin vielä halunnut toiminnalta?” ja ”mitä sain toiminnasta?”. Kaikki työntekijät eivät päässeet osallistumaan arvioivalle kerralle. Kaikkien ohjauskertojen aikana havainnoimme ryhmässä heränneitä keskusteluja ja työntekijöiden kommentteja, ja arvioimme niihin pohjautuen onnistumistamme tavoitteissamme. Kirjoitimme havaintomme ja huomiomme ryhmässä heränneistä merkittävistä asioista ylös jokaisen ohjauskerran jälkeen, joka helpotti myöhemässä vaiheessa havaintojen muistamista. Kysyimme myös jokaisen ohjauskerran jälkeen palautetta työntekijöiltä, jotta tietäisimme miten ohjauskerta oli koettu. Olemme sisällyttäneet arviointiin teorialtietoa, koska voimme tätä kautta myös tarkastella teorian paikkansa pitävyyttä. Arvioinnissa yhdistimme kaikkien arvioinnin mittareiden meille antamat tulokset, jotta se olisi mahdollisimman monipuolinen ja luotettava. Lopuksi olemme arvioineet omaa onnistumistamme ja kehittymistämme ohjaajina.



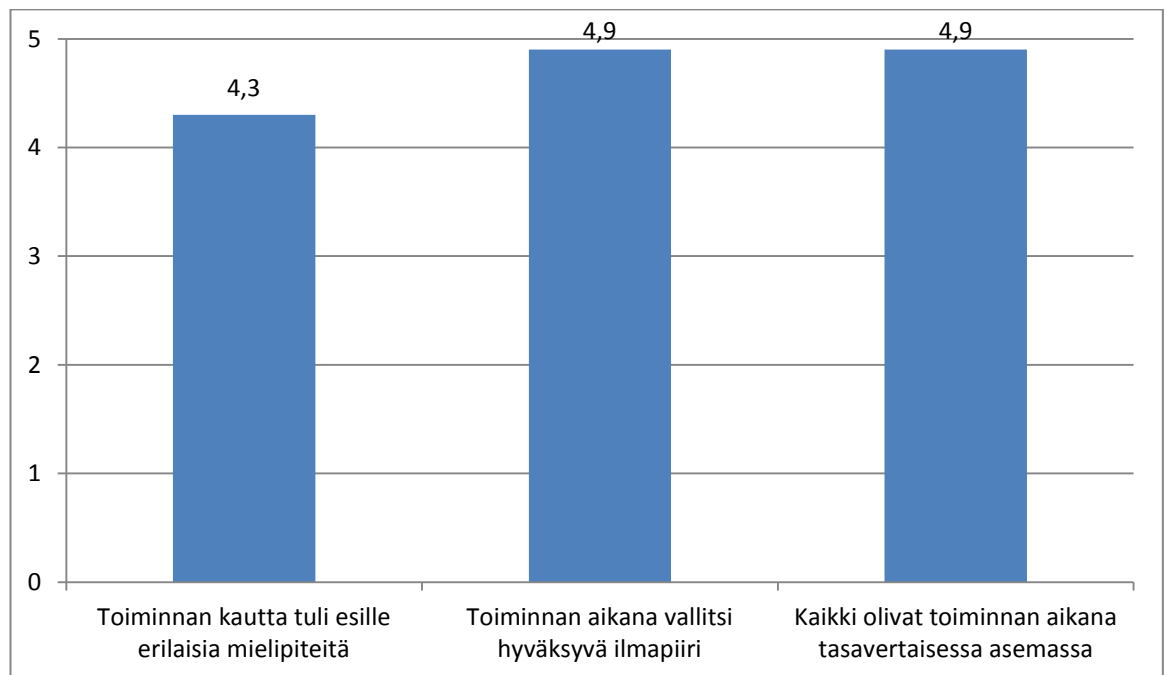
Kuvio 2. Toimintaa arvioivat pylväät 1



Kuvio 3. Toimintaa arvioivat pylväät 2



Kuvio 4. Toimintaa arvioivat pylväät 3



Kuvio 5. Toimintaa arvioivat pylväät 4

9.1 Käsitellä ja herättää ajatuksia työhyvinvointiin liittyvistä asioista

Työntekijöille toteuttamamme alku- ja loppukyselyt sisälsivät kysymyksiä pohjautuen valitsemiimme teemoihin. Alku- ja loppukyselyn väittämät perustuivat vuorovaikutuksen, yhteisöllisyyden, toisten arvostamisen, erilaisuuden kohtaamisen, luottamuksen ja ammatilliseen itse-tuntemuksen tarkasteluun. Keräsimme alkukyselyn avulla tietoa työyhteisön tilanteesta kyseisten teemojen kautta. Alkuperäisenä tarkoituksenamme oli verrata alku- ja loppukyselyistä saamiemme vastausten keskiarvoja keskenään, jolloin olisimme voineet pohtia onko toiminnallamme ollut vaikutusta mahdolliseen muutokseen vastauksissa. Alku- ja loppukyselyyn vastasivat eri työntekijät ja vastaajien määräkään ei ollut sama. Tämän takia emme voineet luotettavasti verrata alku- ja loppukyselyiden vastauksia keskenään.

Pyrkimyksenämme oli toiminnan kautta herättää työyhteisössä ajatuksia erilaisista työyhteisöä koskevista asioista. Loppukyselyn vastauksista kävi ilmi, että toiminnan kautta oli herännyt ajatuksia. Kysyimme myös ”Onko toiminnan aikana heränneistä ideoista puhuttu toiminnan ulkopuolelle? Jos on, niin mistä aiheista”. Vastaukset viittaavat siihen, että toiminnassa herätellyt ajatukset ovat ainakin jossain määrin jääneet elämään työyhteisössä. Loppukyselyyn oli avoimesti vastattu muun muassa:

”Työryhmä on saanut tilaisuuden ajatustenvaihtoon ilman keskeytystä. Harjoitteet ovat olleet ajatuksia herättäviä. -- ”

”Ryhmän jälkeen ollaan kahvien merkeissä pohdittu kuulemaamme ja tekemisiämme”

”On puhuttu kommunikointitapojen erilaisuudesta”

Seuraavassa olemme arvioineet erikseen kaikkien tavoitteidemme toteutumista.

9.1.1 Yhteisöllisyys

Opinnäytetyömme yksi keskeisistä teemoista oli yhteisöllisyys. Tavoitteidemme mukaisesti pyrimme herättämään ajatuksia ja keskustelua yhteisöllisyydestä. Havaitsimme, että suoraan yhteisöllisyyttä tukevia harjoituksia oli vaikea löytää, mutta monissa harjoituksissa oli yhteisöllisiä piirteitä, kun niissä toimittiin yhteistyössä. Esimerkiksi unelmien työpaikka-harjoituksessa ja draamatarinassa työntekijät joutuivat etsimään yhteistä näkemystä ja ratkaisemaan erilaisia ongelmia.

Yhteinen päämäärä ja tavoite, johon pyritään yhdessä toimimalla, on Rauramon mukaan yhteisöllisyyden edellytys (Rauramo 2008: 122). Ohjauskerroilla käytyjen keskustelujen kautta havainnoimme, että työryhmällä oli monista asioista yhteneviä käsityksiä ja toiveet työryhmästä olivat samansuuntaisia. Tämä näkyi muun muassa siinä, että unelmien työpaikka-har-

joitusta oli helppo tehdä, eikä siitä syntynyt juurikaan erimielisyyksiä. Harjoitusten kautta saimme käsityksen, että työyhteisöllä oli samansuuntaisia ajatuksia siitä, että aito välittäminen, yhdessä tekeminen ja työkavereiden tunteminen on tärkeää. On luonnollista, että ihmiset haluavat tuntea yhteenkuuluvuutta työyhteisönsä kanssa ja työpaikalta etsitään voimauttavia sosiaalisia suhteita (Leiviskä 2011: 31). Vaikka työyhteisössä monista asioista ajatellaan samankaltaisesti, niin tätä voimakkaammin ohjauksessa nousi esille se, että työyhteisössä ei ole yhteistä käsitystä toimintatavoista. Samansuuntaisesta ajattelusta huolimatta yhteisten toimintatapojen puuttuminen voi hankaloittaa ryhmän yhteisöllisyyden muodostumista. Yhteisten toimintatapojen puuttuminen ja niiden ristiriitaisuus tuli useaan otteeseen esille keskusteluissa. Sama nousi esille myös arviointikyselyissä. Kun havaitsimme, että toimintatavoista heräsi paljon keskustelua työryhmässä, niin pyrimme tarkentamaan ja syventämään työntekijöiden ajatuksia kysymällä lisäkysymyksiä aiheesta. Loppukyselyn mukaan työntekijät olivat sitä mieltä, että toiminnassa oli tuotu hyvin esille erilaisia käsityksiä toimintatavoista.

Toiminnan kautta syntyi keskustelua siitä, että vuorovaikutusta ja keskustelua työn ohessa kaivattaisiin enemmän. Yhteisöllisyyden rakentumisen kannalta vuorovaikutus ja suhteet ryhmän sisällä ovat tärkeitä (Mitä yhteisöllisyys on? 2012). Pohdimme, että uudella ja vasta muodostuvalla ryhmällä suhteiden rakentuminen vie aikaa ja tämä tekee alussa yhteisestä työstä haastavaa. Toimintamme tarkoituksena oli antaa mahdollisuus käydä yhteistä keskustelua ja loppukyselystä voimme päätellä, että olemme onnistuneet tässä pyrkimyksessä. Työntekijät olivat vastanneet, että heidän mielestään toiminnan aikana oli pystytty puhumaan hyvin ihmisten erilaisista näkökulmista. Myös avoimista kysymyksistä kävi ilmi, että mahdollisuus keskeyttämättömään keskusteluun oli koettu tärkeänä.

Havaitsimme ohjauskertojen aikana, että työyhteisössä oli positiivinen ja ystävällinen ilmapiiri. Paasivaaran ja Nikkilän mukaan ympäristö, jossa ihmiset ovat ystävällisiä toisilleen, auttavat ja tukevat toisiaan ja välittävät muista tukea yhteishenkeä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 21). Toiminnassamme pyrimme harjoituksissa ylläpitämään edellä kuvatunlaista ilmapiiriä. Mielestämme onnistuimme tässä ja myös työntekijöille teettämässämme loppukyselyssä nousi esille, se että toiminnassa vallitsi hyväksyvä ilmapiiri ja kaikki olivat tasavertaisia. Paasivaaran ja Nikkilän mukaan vapaa ja salliva ilmapiiri on yksi yhteisöllisyyttä rakentava tekijä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 18). Uskomme, että harjoitusten leikillisuus ja positiivinen lähestymistapa edistivät tällaisen vapaan ja sallivan ilmapiirin syntymistä. Tällainen ilmapiiri antaa mahdollisuuden murtaa rutiineja ja tarkastella asioita uudessa näkökulmassa (Paasivaara & Nikkilä 2010: 18), johon myös toiminnalla pyrimme. Toimintamme keskusteluissa nousi runsaasti erilaisia ja toisinaan eriäviä näkökulmia esille, joka viestittää siitä, että pystyimme luomaan ilmapiirin, joka oli riittävän vapaa ja salliva.

Olimme suunnitelleet yhteisöllisyyttä painottaviksi harjoituksiksi Unelmien työpaikka -harjoituksen ja draamatarinan. Näissä harjoituksissa korostui erityisesti yhdessä tekeminen. Myös

monet muut harjoitukset, jotka liittyivät varsinaisesti muihin teemoihin, sisälsivät yhteisöllisyyteen liittyviä piirteitä. Kaikki sellaiset harjoitukset, joissa tutustuttiin toisiin ja joissa toimittiin ja jouduttiin pohtimaan ratkaisuja yhdessä, tukivat yhteisöllisyyttä. Myös yhteinen keskustelu ja ajatusten vaihto, jota oli toimintamme aikana, tukee yhteisöllisyyttä, koska keskustelu ja yhteisesti sovitut toimintamallit ovat yhteisöllisyyden edellytys (Mitä yhteisöllisyys on 2012). Suoranaisesti yhteisöllisyydestä emme käyneet keskustelua, mutta mielestämme onnistuimme tuomaan yhteisöllistä näkökulmaa keskusteluun ja herättämään toiminnan avulla siihen liittyviä ajatuksia työntekijöissä.

9.1.2 Vuorovaikutus

Yksi tärkeimmistä teemoista, joita halusimme tuoda toiminnallamme työyhteisön käsittelyyn, oli vuorovaikutus ja sen merkitys. Vuorovaikutukseen liittyviä draamaharjoituksia oli helppo löytää ja monessa harjoituksessa pääpaino oli juuri siinä sekä kontaktin ottamisessa toiseen henkilöön. Lähes kaikkiin harjoituksiin liittyi jollain tasolla vuorovaikutus toiseen, koska harjoitusten aikana ja niiden jälkeisissä puruissa työntekijöiden täytyi keskustella toistensa kanssa ajatuksistaan ja tuntemuksistaan. Valitsimme toimintaamme myös sellaisia harjoituksia, joiden tarkoituksena oli, että vuorovaikutusta tarkastellaan tietystä näkökulmasta. Tällaisia näkökulmia olivat muun muassa sanaton viestintä ja toisen aktiivinen kuunteleminen.

Erämetsän mukaan dialoginen vuorovaikutustilanne on vastavuoroinen. Tällaisessa vuorovaikutustilanteessa kukaan ei puhu samanaikaisesti kenenkään kanssa, vaan henkilöiden välinen keskustelu on kysyvää, kuuntelevaa ja vuorottelevaa. (Erämetsä 2009: 132.) Toimintamme yhtenä pyrkimyksenä oli päästä tällaiseen tilanteeseen työntekijöiden välisessä vuorovaikutuksessa. Ajattelimme, että tätä kautta työntekijöillä heräisi ajatuksia ja oivalluksia siitä, miksi dialoginen vuorovaikutus on tärkeää. Jokaisen harjoituksen jälkeisissä puruissa annoimme kaikille työntekijöille oman vuoron kertoa tuntemuksistaan, havainnoistaan ja mielipiteistään. Tällä tavalla saimme kaikkien äänet kuuluvaksi ja saimme keskustelusta vuorottelevaa. Kaivolán ja Launilan mukaan dialoginen kohtaaminen perustuu juuri sille, että jokaisen yksilön sanomisella on merkitystä ja siinä pyritään tasa-arvoisuuteen, eroon ennakoasenteista, sekä avoimuuteen erilaisuudelle. Sen tavoitteena on saattaa erilaiset näkemykset, kokemukset ja arvot keskustelemaan keskenään. (Kaivola & Launila 2007: 91-92.) Avaavien ja tarkentavien kysymysten avulla toimme työntekijöiden erilaisia mielipiteitä ja näkemyksiä esille. Näiden kysymysten avulla onnistuimme saamaan ihmisiltä erilaisia näkökulmia asioihin ja niistä muodostui vastavuoroista keskustelua. Loppukyselystä saamamme vastaukset kertoivat meille siitä, että työntekijät kokivat saaneensa ilmaista omat mielipiteensä toiminnan aikana ja että niitä oli tullut toiminnan aikana esille. Työntekijät kokivat, että myös ihmisten erilaisista näkökulmista oli pystytty keskustelemaan toiminnan aikana.

Keskusteluissa sanoitimme yleisellä tasolla asioita, mitä havaitsimme työntekijöiden puheesta nousevan esille. Emme tuoneet omia mielipiteitämme keskusteluihin mukaan, koska halusimme tällä tavalla välttää työntekijöiden mielipiteiden arvottamista. Uskomme, että tämä oli yksi tekijä, joka edisti hyväksyvän ilmapiirin muodostumista. Kylliäisen mukaan pienissä työyhteisöissä työntekijöiden hyväksyvä asenne toisiaan kohtaan on jopa tärkeämmässä kuin itse vuorovaikutustaidot (Kylliäinen 2009: 57). Tämä Kylliäisen huomio on merkityksellinen toteuttamamme toiminnan näkökulmasta, koska työyhteisö jossa toimintaa toteutimme, oli suhteellisen pieni. Loppukyselyistä saatujen vastausten kautta voimme arvioida onnistuneemme luomaan hyväksyvän ilmapiirin ja saattamaan kaikki työntekijät tasavertaiseen asemaan.

Manka toteaa, että dialoginen vuorovaikutus ei ole pelkkää vuoropuhelua, vaan kuunteleminen on tärkeä osa sitä (Manka 2011: 123). Toisen kuuntelemisen kautta voi tehokkaasti osoittaa toiselle hyväksyntää, arvostusta ja välittämistä (Erämetsä 2009: 139). Aktiivisesti kuunteleva henkilö pystyy olemaan esittämättä kritiikkiä kuunnellessaan toista ja pystyy ilmaisemaan omat mielipiteensä myöhemmin (Takanen 2005: 147). Tällainen läsnä oleva kommunikatio auttaa myös ymmärtämään toisen näkökulmia (Rytikangas 2011: 61). Ohjasimme työntekijät harjoitusten avulla kuuntelemaan toisiaan aktiivisesti. Esimerkiksi toteutimme harjoituksen, jossa työntekijöiden piti tarkoituksella olla kuuntelematta toista, jonka jälkeen keskustelimme sen herättämistä ajatuksista ja tunteista. Teimme harjoituksen myös päinvastoin niin, että työtoverin piti kuunnella toista todella aktiivisesti ja keskittyneesti. Mielestämme pystyimme käsittelemään toisen kuuntelemisen tärkeyttä toiminnassamme melko hyvin. Tämän teeman varsinainen käsitteleminen keskittyi enemmän ohjauskertojemme alku- ja keskikohdille. Loppuarviointi kerralla eräs työntekijöistä antoi meille palautetta siitä, että olisi toivonut tämän aiheen käsittelyä vielä enemmän. Pohdimmekin, että aiheen käsittely saattoi loppuvaiheen ohjauksissa jäädä hieman taka-alalle, mutta sitä ilmeni monissa harjoituksissa, joissa pääpaino saattoi olla jonkin muun teeman käsittelemisessä. Loppukyselyistä saamamme palautteen mukaan olimme onnistuneet ohjaamaan hyvin työntekijöitä kuuntelemaan toisiaan toiminnan aikana ja harjoitukset olivat auttaneet heitä näkemään asioita työkaverin näkökulmasta.

Keskustelujen kautta työntekijät nostivat aktiivisesti esille työyhteisössä ilmeneviä ristiriitoja. Tällaisia ristiriitoja työntekijät kokivat ilmenevän esimerkiksi yhteisissä toimintatavoissa. Halusimme ottaa nämä ristiriidat käsittelyyn, koska ne tuntuivat olevan työntekijöille ajankohtaisia ja tärkeitä. Mankan mukaan ristiriitojen syntyminen on normaalia ja niiden kohtaaminen ja oikeanlainen käsitteleminen tuo työyhteisöön lisää energiaa ja iloa (Manka 2011: 126). Ristiriitojen ja erilaisten näkemysten käsittelemisestä halusimme tehdä kaikkia osapuolia arvostavaa. Tähän liittyi muun muassa se, että käsitelimme ristiriitoja yleisellä tasolla, koska mielestämme ei olisi ollut reilua käsitellä muutaman henkilön kanssa sellaista asiaa, jonka käsittelemiseen olisi tarvittu koko työyhteisön läsnäoloa. Havaitsimme, että ristiriitoja alkoi nousta esiin enemmän myöhemmillä ohjauskerroilla, joka johtui luultavasti siitä, että

työntekijät alkoivat tutustua ja luottaa meihin ohjaajina enemmän. Yhtenä merkittävänä syynä oli todennäköisesti myös se, että suuret organisaatioon ja henkilöstöön kohdistuneiden muutokset tapahtuivat toiminnan aikana ja tästä johtuen keskustelua niistä heräsi ohjausker-
tojen loppupuolessa enemmän.

Routarinteen mukaan vuorovaikutustilanteissa pyritään vuorotellen vaikuttamaan toiseen osapuoleen. Vaikutusvaltaa voidaan käyttää tasa-arvon ja yhteistoiminnan välineenä, jolloin henkilöt uskaltavat vaikuttaa ja tulla vaikutetuiksi vuorotellen. (Routarinne 2007: 6, 10.) Ta-
voitteenamme oli tuoda ryhmän vuorovaikutustilanteisiin vallankäytön näkökulma harjoitus-
ten avulla. Emme kuitenkaan puhuneet suoranaisesti vallankäytöstä toiminnassamme, mutta
se tuli esille joidenkin harjoitusten ohessa. Esimerkiksi harjoituksissa molemmat työntekijät
tekivät saman asian vuorotellen, jonka jälkeen käytiin keskustelua, jossa jokainen sai oman
puheenvuoron. Vuorovaikutusharjoituksissa toisia kuuntelemalla ja kysymyksiä esittämällä
työntekijät saattoivat osoittaa olevansa vaikuttuneita toisen sanoista. Oma vaikutusvaltaa
käyttämällä muihin voikin kokea merkittävyyden tunteen, ja päinvastoin merkittävyyden tun-
teen voi antaa toiselle osoittamalla, että on vaikuttanut esimerkiksi toisen sanoista (Routa-
rinne 2007: 7). Vuorovaikutukseen liittyvä vaikutusvallan näkökulma jäi toiminnassamme tois-
sijaiseksi. Se näkyi esimerkiksi harjoituksissa, joissa tuli antaa positiivista palautetta työkave-
rille, koska tämä on mielestämme tehokas keino antaa toiselle merkittävyyden tunne. Työn-
tekijät olivat arvioineet loppukyselyissä saaneensa toiminnan kautta positiivista palautetta
toisiltaan.

Vuorovaikutukseen liittyy paljon erilaisia näkökulmia ja tästä johtuen tarkastelimme sitä kah-
della ohjauskerralla syvällisemmin. Koska aihe sinänsä on niin laaja, niin koimme ettemme
ajan puitteissa olisi pystyneet käsittelemään sen kaikkia näkökulmia yhtä tasapuolisesti. Tär-
keimpänä vuorovaikutukseen liittyvänä asiana pidimme toimintamme kannalta hyväksyvän ja
arvostavan ilmapiirin luomista toimintaamme, jonka seurauksena kaikkien työntekijöiden oli
helppo tuoda omat mielipiteet esille. Työntekijät ilmaisivat aktiivisesti omat mielipiteensä ja
erilaisista mielipiteistä syntyi paljon keskustelua toiminnan aikana. Loppuarviointikerralla
saimme palautetta, että vuorovaikutusta tarkastelevaa ohjauskertaa oli pidetty hyvänä ja
erilaisia vuorovaikutukseen liittyvien näkökulmien tarkastelua olisi toivottu vielä lisää. Tästä
palautteesta voimme arvioida onnistuneemme tuomaan harjoitusten kautta vuorovaikutuksen
tärkeyttä esille ja, että aiheena se oli työyhteisölle merkityksellinen.

9.1.3 Erilaisuus työyhteisössä

Yhtenä teemanamme oli työyhteisön jäsenten erilaisuus ja sen hyödyntäminen. Tavoit-
teenamme oli tehdä näkyväksi erilaisuutta herättämällä keskustelua erilaisista näkemyksistä
ja mielipiteistä sekä tuomalla esiin ihmisten erilaisia piirteitä. Otimme erilaisuuden teemaksi

toiselle ohjauskerralla ja käsitteimme sitä työntekijöiden erilaisten vahvuuksien kautta. Tämän kerran harjoitukset suunniteltiin nimenomaan erilaisuuden näkyväksi tekeminen mielessä pitäen, mutta myös muilla ohjauskerroilla harjoitukset, joissa tuli ilmi ihmisten erilaisia piirteitä ja mielipiteitä tukivat samaa pyrkimystä.

Erilaisuuden kohtaaminen ei aina ole helppoa (Paasivaara & Nikkilä 2010: 40). Teettämämme harjoitukset toivat esille lähtökohtaisesti sellaisia eroja, jotka eivät vaikuttaneet työyhteisön työntekoon tai ihmisten välisiin suhteisiin. Näin teimme erilaisuuden kohtaamisesta mahdollisimman helppoa. Toimme erilaisuutta esiin esimerkiksi sillä, että toiset ovat aamuvirkkuja ja toiset iltavirkkuja, ja että ihmisillä on erilainen musiikkimaku ja lempivuodenaika. Tällaiset eroavaisuudet tekevät näkyväksi työryhmän erilaisuutta, mutta ne eivät aiheuta ristiriitoja. Osa harjoituksista liittyi enemmän työntekoon ja näkemyksiin työssä, kuten esimerkiksi forum-teatterissa käsitellyt kohtaukset. Tällaisissa harjoituksissa on suurempi mahdollisuus siihen, että esiin nousee työnteon kannalta ratkaisevia ristiriitoja. Ristiriitojen esiin nouseminen on toisaalta riski, koska se voi aiheuttaa kitkaa ihmisten välisiin suhteisiin, mutta toisaalta ainoastaan sitä kautta voidaan lähteä käsittelemään ristiriitoja. Esimerkiksi forum-teatterin kautta onnistuimme käsittelemään erilaisia työntekoon ja työyhteisöön liittyviä näkemyksiä niin, että pystyimme huomioimaan kaikkia esiin tuotuja näkökulmia ilman, että olisi tarvinnut käydä väittelyä siitä, mikä on oikea ja mikä väärä tapa toimia. Koimme forum-teatterin erittäin toimivana keinona käsitellä erilaisia näkemyksiä työnteon kannalta tärkeistä asioista. Myös loppukyselyssä eräässä vastauksessa nousi esiin, että eri näkökulmien ja toimintatapojen erilaisuuden näkeminen konkreettisesti oli ollut toiminnassa merkittävää.

Havaitsimme ohjauskertojen aikana Heisken (2001: 163) kuvaaman ilmiön siitä, miten voimakkaasti erilaiset mielipiteet ja käsitykset voivat tehdä niistä keskustelemisen hyödyttömäksi. Jyrkkäkään mielipide-ero tietyssä asiassa ei välttämättä pilaa ryhmän mahdollisuuksia toimia. Olennaista on pitää erot mielekkäinä, kuten Heiskekin (2001: 163) toteaa. Toimimme ohjauskerroilla tällaisen periaatteen mukaan emmekä jääneet ratkomaan yksityiskohtaisesti työntekijöiden välisiä mielipide-eroja. Keskityimme työmme ja toimintamme kannalta olennaisiin aihe-alueisiin, jotta saimme käsiteltyä aiheita laajasti, josta koimme olevan suurimmalle osalle enemmän hyötyä. Kysyimme jana-työskentelyn kautta osallistujilta oliko heidän helppo ilmaista mielipiteitään ryhmässä. Kävi ilmi, että työntekijä, joka koki mielipiteensä muiden mielipiteistä poikkeaviksi, koki myös, ettei hänen ole helppo ilmaista tällaisia mielipiteitä ryhmässä. Voimakkaat mielipide-erot voivat siis vaikeuttaa erilaisuuden esille tuomista ja hyödyntämistä. Havainto sai meidät pohtimaan yleisellä tasolla miten työryhmän toimintaan ja suhteisiin vaikuttaa, jos osa ryhmästä on samanhenkisiä, mutta eivät kaikki. Se, että osa ilmentää erilaista ajatusmaailmaa, kuin muut, saattaa korostaa niiden ihmisten erilaisuutta, joilla on valtaosasta poikkeavia mielipiteitä ja ajatuksia. Tällaiset henkilöt voivat jättää mielipiteensä ilmaisematta, sulautukseen ryhmään, eikä erilaisuutta tällöin voida hyödyntää yhtä tehokkaasti.

Uudessa työyhteisössä on todennäköistä, että työntekijät eivät vielä tunne toisiaan kovin hyvin, joten heidän erilaiset piirteensä ja vahvuutensakin ovat vielä tiedostamatta. Erilaisuuden tiedostaminen on sen hyödyntämisen kannalta erittäin olennaista (Colliander, Ruoppila & Härkönen 2009: 30). Toiminnallamme toimme esille ihmisten erilaisia ominaisuuksia ja taitoja, joka edistää erilaisuuden tiedostamista. Erilaisuutta toivat esiin harjoitukset, joissa piti kertoa itsestään jotakin uutta ja sellaiset missä tarkasteltiin ihmisten erilaisia vahvuuksia. Myös erilaiset mielipiteet tekevät erilaisuutta näkyväksi. Osallistujat arvioivat loppukyselyssä, että toiminnan kautta oli tullut esille erilaisia mielipiteitä melko hyvin. He olivat myös oppineet uusia asioita työtovereistaan. Olimme siis onnistuneet pyrkimyksessämme tehdä erilaisuutta näkyväksi. Erilaisuudesta sellaisenaan ei juuri puhuttu toimintakerroilla, eikä sen hyödyntämisestä keskusteltu, vaan niitä käsiteltiin vahvuuksina ja mielipiteiden kautta. Näin ollen voi olla, että emme onnistuneet välittämään selkeää viestiä siitä, että työyhteisön erilaisuutta voitaisiin käyttää hyödyksi. Toiveemme on, että työyhteisö voisi erilaisuuden tiedostettuaan käyttää sitä hyväksi. Jo pelkästään tietoisuus siitä, että erilaisuutta voidaan käyttää ryhmän hyväksi, voi auttaa muuttamaan asennetta sitä kohtaan (Salomäki 2002: 30). Toimintamme ja harjoitusten luonne oli positiivisiin näkökulmiin ja voimavaroihin keskittyynyttä, joka saattoi auttaa osallistujia näkemään erilaisuuden vahvuutena. Jäi kuitenkin epäselväksi, auttoiko toimintamme hahmottamaan erilaisuutta vahvuutena, sillä siitä ei juuri puhuttu, emmekä saaneet siitä palautetta. Kaikesta huolimatta omien havaintojemme ja loppukyselyn vastauksen perusteella toiminnan aikana havaittiin työtovereiden erilaista osaamista ja tehtiin havaintoja itsestä ja omista toimintatavoista, mikä on erilaisuuden tiedostamista.

Erilaisuuden hyödyntämisen kannalta on mielenkiintoista, että unelmien työpaikka - harjoituksessa lehdestä valittiin teksti ”uudet roolit”, jonka voidaan nähdä viittaavan työyhteisön jäsenten erilaisiin rooleihin uudessa työyhteisössä. Osallistujat pohtivat kuuluuko teksti unelmaan pääsyä edistäviin vai estäviin tekijöihin. Uudet roolit määritettiin lopulta esteeksi. Ajattelimme tämän kuvaavan sitä, miten silloin, kun tapahtuu paljon muutoksia yhtä aikaa, erilaisuutta, tässä tapauksessa erilaisia rooleja, voi olla vaikea aluksi hyödyntää. Samanlaisuus ryhmässä herättää turvallisuuden ja helpouden tunnetta, kun puolestaan erilaisuus herättää pelkoa ja epävarmuutta (Kaivola & Launila 2007: 100; Manka 2011: 130). Näin ollen lienee tavanomaista, että ihmiset etenkin uudessa tilanteessa etsivät ympäriltään samanlaisuutta. Erilaisuuden herättämien kielteisten tunteiden takia on tyypillistä, että erilaisuutta pyritään peittelemään samanlaisuudella (Paasivaaran ja Nikkilän 2010: 40). Havaitsimme, miten joillakin ohjauskerroilla samanlaisuutta tuotiin voimakkaasti esille ja esimerkiksi samansuuntaista huumorintajua korostettiin. Toisaalta vaikka työyhteisössä korostui samanhenkisyys, totesimme myös, että erilaisia mielipiteitä tuotiin rohkeasti esiin, joka viittaa siihen, että erilaisuutta tehdään näkyväksi. Osallistujien rohkeus erilaisten mielipiteiden ja näkemysten ilmaisuun helpotti meidän työskentelyämme ja uskalsimme helpommin kysyä tarkentavia ja myös työyhteisön ongelmakohtiin liittyviä kysymyksiä. Näin varmasti myös työyhteisö sai toiminnasta ja keskusteluista suuremman hyödyn.

Erilaisuuden hyväksymiseen liittyy myös itsensä ja muiden arvostaminen. Harjoituksissa käsitelimme tätä siten, että osallistujat pohtivat ja kertoivat työryhmälle omista vahvuuksistaan, sekä antoivat toisilleen positiivista palautetta. Osallistujat olivat loppukyselyn mukaan kokeneet saaneensa positiivista palautetta työtovereiltaan toiminnan aikana. Positiivisen palautteen antamista pidettiin toiminnan aikana käydyn keskustelun mukaan merkittävänä ja sitä toivottiin lisää työyhteisöön. Ohjaajina pyrimme toimimaan mahdollisimman arvostavasti osallistujia kohtaan. Emme arvostelleet esiin nousseita mielipiteitä, näkemyksiä tai sitä, miten harjoituksissa toimittiin, vaikka joistakin asioista myös omat mielipiteemme olivat voimakkaita. Tasa-arvoiseen kohteluun liittyy myös se, että jokaista kohdellaan hänen ominaisuuksiensa mukaisesti (Rauramo 2008: 126-127). Tämä näkyi ohjauksessamme niin, että otimme keskusteluissa kaikki huomioon ja esimerkiksi kyselimme hiljaisilta henkilöiltä enemmän, kannustaen heitä ottamaan osaa keskusteluun. Loppukyselyssä osallistujat olivat arvioineet, että kaikki olivat olleet erittäin hyvin tasavertaisessa asemassa toiminnan aikana.

9.1.4 Luottamus

Valitsimme luottamuksen yhdeksi teemaksemme toimintaamme. Luottamuksen tarkastelun kautta halusimme herättää työntekijöissä ajatuksia heidän työyhteisössään vallitsevasta luottamuksesta ja vahvistaa työntekijöiden välistä luottamusta sillä, että he voivat toiminnassa antaa toisilleen positiivista palautetta. Huomasimme kuitenkin, että toimintaan oli vaikea sisällyttää varsinaisesti luottamukseen liittyviä harjoituksia. Yritimme aktiivisesti pohtia minikälaiset harjoitukset edistäisivät työryhmän keskinäistä luottamusta, mutta erityisesti haasteeksemme koitui se, että emme olleet tietoisia kuinka moni henkilö osallistuu milläkin ohjauskerralla toimintaan.

Kylliäinen kirjoittaa, että ensimmäinen askel luottamuksen syntymiseen on hyväksyvän asenteen omaksuminen. Hyväksyvä asenne vaikuttaa avoimen ilmapiirin syntymiseen ja työyhteisön yhteisöllisyyteen. Toisten hyväksyminen vaatii työntekijöiltä omaa tahtoa (Kylliäinen 2009: 51, 54) ja tämän takia luottamuksen rakentumiseen tarvitaan koko työyhteisön sitoutumista (Rauramo 2008: 131). Havaitsimme jo heti ensimmäisellä ohjauskerralla, että työyhteisössä oli hyväksyvä asenne toisia kohtaan. Tämä ilmeni muun muassa siinä, että työntekijät kuuntelivat toistensa erilaisia mielipiteitä ja niistä pystyttiin keskustelemaan toista arvostavasti, vaikka ne olisivatkin olleet hyvin eriäviä. Luottamuksen muodostuminen vaatii aikaa ja panostusta (Kaivola & Launila 2007: 99). Laineen mukaan henkilöstön tiivis vaihtuminen työpaikalla saattaa vaikuttaa epäedullisesti luottamuksen rakentumiseen (Laine 2010: 35). Tilanteen voidaan nähdä olevan samanlainen, kun on kyseessä uusi työryhmä. Väittämää tukee ohjauskerralla noussut työntekijän havainto siitä, että hänen mielestään luottamus on heidän työryhmässään muodostumisvaiheessa ja että siihen tarvitaan aikaa ja toisiin tutustumista.

Paasivaaran ja Nikkilän mukaan vuorovaikutustilanteista saadut positiiviset kokemukset kehittävät luottamusta ja tiivistävät työyhteisön yhteistyötä (Paasivaara & Nikkilä 2010: 87). Toimintamme yhtenä päämääränä oli tarjota työntekijöille uusia ja positiivisia kokemuksia, joissa he saavat toimia yhdessä. Monet harjoitukset olivat luonteeltaan leikkilisiä ja työntekijöiltä saamassamme loppuarvioinnissa ne oli koettu hauskoina. Eräällä ohjauskerralla työntekijä toi esille sitä, että oli askarrellut ensimmäistä kertaa toisen työntekijän kanssa. Tämä voidaan tulkita luottamusta parantavaksi positiiviseksi kokemukseksi. Usein ohjauskertojen lopussa saadussa palautteessa työntekijät kertoivat, että olivat kokeneet toiminnan mukavana, ja lähtivät paremmissa tunnelmissa pois, kuin millä olivat tulleet. Myös loppuarvioinnissa tuotiin esille sitä, että harjoitusten hauskuus paransi työntekijöiden yhteistä tunnelmaa. Tämä kertoi meille siitä, että olimme onnistuneet antamaan työntekijöille yhteisiä positiivisia kokemuksia toimintamme avulla.

Toiminnan aikana huomasimme, että työntekijöillä oli tarve luoda yhteisiä toimintatapoja, koska niistä heräsi paljon keskustelua ja tuotiin aktiivisesti esille sitä, että yhteiset toimintatavat eivät olleet vielä vakiintuneet. Pohdimme, että tämä voi vaikuttaa työryhmän keskinäiseen luottamukseen. Havaintoamme tukee se, että Rauramo kirjoittaa, että luottamuksellisen työyhteisön perustana ovat yhteiset pelisäännöt, jotka kaikki tiedostavat. Tällöin jokainen työntekijä tietää omat tehtävänsä ja niiden takana pysytään. (Rauramo 2008: 131). Alkukyselyn mukaan työntekijät kokivat pystyvänsä pääosin luottamaan siihen, että työtoveri tekee työnsä. Tarjosimme harjoitusten avulla työntekijöille mahdollisuuden pohtia työyhteisön kannalta hyödyllisiä toimintatapoja. Esimerkiksi forum-teatterissa osallistujat saivat tehdä näkyväksi erilaisia tapoja toimia. Tarkoituksemme oli, että tällaisten havaintojen kautta työyhteisöllä olisi mahdollisuus lähteä muodostamaan yhteisiä toimintamalleja.

Luottamuksellinen ilmapiiri ehkäisee ongelmien syntymistä ja lisää rohkeutta ottaa asioita puheeksi (Nummelin 2008: 60). Asioiden puheeksi ottamiseen liittyy se, että työtovereiden ei tarvitse pelätä toistensa kielteisiä tunnereaktioita, kun he luottavat toisiinsa (Laine 2010: 142). Luottamuksellisessa työyhteisössä pystytäänkin keskustelemaan avoimesti niin positiivisista kuin negatiivisista asioista (Rauramo 2008: 132). Havaitsimme, että toiminnan alussa työyhteisön ongelmia ei nostettu yhtä aktiivisesti esille, kuin toiminnan loppua kohden. Loppuarvioinnissa saimme työntekijöiltä palautetta siitä, että toimintamme kautta he ovat saaneet rohkeutta puhua ja ottaa esille työyhteisöä koskevia epäkohtia. Tämän palautteen mukaan voimme arvioida onnistuneemme tukemaan työryhmän luottamuksellisuutta. Uskomme, että toimintamme ja teettämiemme harjoitusten kautta on noussut esille työyhteisön kehityksenkohteita, joka on vaikuttanut siihen, että asioista on alettu keskustelemaan enemmän työyhteisössä.

Luottamuksen käsitteleminen jäi toiminnassamme vähäiseksi. Tähän vaikutti suurilta osin se, että toimintamme aika oli rajallinen ja osallistujien määrä sekä vaihtuvuus asettivat ohjaus-

ten suunnitteluun tiettyjä rajoitteita. Olisimme halunneet käsitellä luottamusta enemmän esimerkiksi tekemällä harjoituksia, joissa annetaan positiivista palautetta ja arvostusta toiselle. Koimme tämän kuitenkin haastavaksi, koska ryhmä oli usein niin pieni että suunnitellut harjoitukset eivät olisi toimineet riittävän hyvin. Korvasimme tällaisissa tilanteissa luottamukseen liittyvät harjoitukset muilla harjoituksilla. Mielestämme luottamuksen käsittelyyn olisi vaadittu suurempaa osallistujamäärää, sillä työyhteisön keskinäisen luottamuksen käsittelemiseen vaaditaan koko työyhteisöä, eikä sitä voida rakentaa muutaman henkilön voimin. Myös Rauramon (2008:131) mukaan luottamuksen rakentumiseen tarvitaan koko työyhteisöä. Olisimme voineet tuoda luottamukseen liittyviä asioita paremmin esiin keskusteluiden kautta, mutta se jäi vähäiseksi, koska se oli haastavaa ilman luottamukseen liitettyjä harjoituksia.

9.1.5 Ammatillinen itsetuntemus

Ammatillisen itsetuntemuksen tukeminen oli toiminnassamme toissijainen teema, joka linkittyi muihin teemoihin. Itsetuntemuksen kautta työntekijä voi esimerkiksi hahmottaa työyhteisön yhteistä kokonaisuutta ja omaa paikkaansa, joka vahvistaa hänen tunnettaan työyhteisön kuulumisesta (Takanen 2005: 62). Näin ollen itsetuntemus siis edistää yhteisöllisyyden rakentumista. Koska koimme tarpeellisen sisällyttää ammatillisen itsetuntemuksen opinnäytetyön viitekehykseen, emme voi sivuuttaa sitä arvioinnissa. Itsetuntemus oli jatkuvasti läsnä toiminnassamme, sillä kaikki harjoituksemme vaativat osallistumista omana itsenä ja harjoitusten ja erityisesti niiden purkujen kautta osallistujat joutuivat tarkastelemaan omia ajatuksiaan, näkemyksiään ja toimintatapojaan. Emme tehneet toiminnan aikana harjoituksia, jotka olisivat kohdistuneet suoraan itsetuntemukseen, vaan kaikkien harjoitusten lähtökohtana oli se, että heränneitä ajatuksia jaetaan ja tarkastellaan yhdessä työryhmän kesken. Näin olimme suunnitelleet jo toiminnan alussa, ja näin myös ohjauskerrat toteutimme.

Kuten alussa oletimme, vaikka emme puhuneet ammatillisesta itsetuntemuksesta toimintakerroilla, emmekä kohdistaneet harjoituksia suoraan siihen, sitä oli kuitenkin havaittavissa. Keskusteluissa tuotiin esille omia persoonallisuuden piirteitä sekä mieltymyksiä ja pohdittiin itselle tyypillisiä tapoja toimia. Loppukyselyn mukaan toiminnan aikana oli tehty havaintoja itsestä ja omista toimintatavoista. Myös avoimessa palautteessa kävi ilmi, että toiminta oli auttanut itsetuntemuksen kehittämisessä. Palautteiden perusteella voimme todeta, että toiminnan kautta pystyimme tukemaan itsetuntemusta ainakin jonkun osallistujan kohdalla.

9.2 Työntekijöiden tutustuminen toisiinsa

Yhtenä opinnäytetyömme tavoitteena oli edistää työntekijöiden tutustumista toisiinsa. Tämä tavoite muotoutui toimintamme aikana, kun aloimme havaita, kuinka tärkeä rooli tutustumisella oli toiminnassamme ja kuinka se nousi usein esille työntekijöiden kommentteista. Tavoitteenamme oli järjestää työntekijöille mielekästä toimintaa ilman työn aiheuttamia häiriötekijöitä sekä antaa työntekijöille mahdollisuus irtautua työroolista ja olla kontaktissa työtovereihin toteuttamiemme harjoitusten kautta. Tutustumiseen liittyviksi harjoituksiksi voidaan lukea lähes kaikki toteuttamamme harjoitukset, koska niissä kaikissa työntekijöiden tuli työskennellä yhteistyössä toistensa kanssa. Lisäksi meillä oli tiettyjä harjoituksia, joiden kautta erityisesti tuettiin toisiin tutustumista muun muassa kertomalla työtoverille jotakin uutta itsestään.

Leiviskän (2011: 31) mukaan halu tuntee yhteenkuuluvuutta työyhteisön kanssa on luonnollista ja työpaikalta etsitäänkin sosiaalisia suhteita. Yhteenkuuluvuutta voi syntyä, kun ihmiset osallistuvat toimintaan ja luovat positiivisia sosiaalisia suhteita. Toimintamme luonne oli leikkilinen ja tähtäsimme sen kautta positiivisen ja avoimen ilmapiirin luomiseen, jossa työntekijöiden väliset suhteet vahvistuvat. Koemme, että toimintamme aikana vallitsi tällainen ilmapiiri. Tämä näkyi työntekijöiden avoimuutena ja tyytyväisyytenä, kun toiminnan aikana oli sekä asiallista keskustelua että yhteistä hauskanpitoa. Sisällytimme toisiin tutustumiseen hauskoja ja leikkilisiä piirteitä. Esimerkiksi eräässä harjoituksessa työtoverit kertoivat toisilleen muun muassa siitä, minkälainen hiustyyli heillä on ollut elämänsä aikana. Tällaisten harjoitusten kautta työtoverit saivat toisistaan uutta informaatiota ja samalla heille mahdollistui toisiin tutustuminen työn ulkopuolisella tasolla. Loppukyselystä nousi esille, että työntekijät olivat havainneet toiminnan kautta toistensa erilaista osaamista ja, että toiminta oli edistänyt toisiin tutustumista.

Takasen (2005: 35) mukaan työyhteisöissä tarvitaan epävirallisempia dialogitiloja, joissa voidaan tutkia yhdessä tärkeiksi koettuja teemoja dialogin ja luovan ongelmanratkaisun avulla. Samalla ihmiset kohtaavat toisensa aidosti, kuulevat toisiaan ja voivat luoda uutta yhdessä. Näimme toimintamme tällaisena epävirallisena dialogitilana. Toimintamme kautta työntekijät saivat tarkastella yhdessä työyhteisössä olevia merkityksellisiä asioita. Näistä tärkeistä teemoista syntyi paljon yhteistä keskustelua, jonka kautta työntekijät kuulivat toistensa mielipiteet. Tämä vahvisti työntekijöiden tutustumista toisiinsa, koska kuulemalla toisten mielipiteitä ja ajatuksia mahdollistuu toisiin tutustuminen. Havaitsimme, että toisiin tutustumista tuki erityisesti yhdessä toimiminen ja ongelmien ratkaiseminen harjoitusten kautta, esimerkiksi työntekijät joutuivat unelmien työpaikka- harjoituksessa yhdessä pohtimaan, minkälainen olisi unelmien työpaikka, miten siihen päästäisiin ja mitkä saattaisivat olla esteenä siihen pääsulle. Työntekijöiltä saamamme palautteen mukaan työntekijät kokivat toiminnan hyvänä, koska olivat saaneet tutustua toisiinsa uudella tavalla. Positiivisena koettiin myös, se

että toiminta oli järjestetty osastolta erillisessä tilassa, jolloin työntekijät olivat saaneet tilaisuuden ajatustenvaihtoon ja tutustumiseen toisiinsa rauhassa. Loppukyselyssä työntekijät olivat vastanneet oppineensa toisistaan uusia asioita toiminnan aikana.

Työntekijöiltä saamamme palautteeseen, loppukyselyn vastauksiin sekä omiin toiminnasta tekemiimme havaintoihimme perustuen, voimme arvioida onnistuneemme tukemaan työntekijöiden keskinäistä tutustumista. Tutustuminen oli merkityksellinen näkökulma toiminnassamme ja koemme, että se on jokaisen työyhteisön toimivuudelle erityisen tärkeää. Laineen (2010: 142) mukaan työyhteisön jäsenten väliset suhteet ja niiden kehittyminen vaikuttavat suuresti hyväksytyksi tulemiseen ja toisiin luottamiseen. Tämä vahvistaa ajatustamme siitä, että tutustumalla toisiin voidaan edistää monia muitakin työyhteisölle tärkeitä asioita, kuten luottamusta, hyväksytyksi tulemistä ja yhteisöllisyyttä. Vielä parempiin tuloksiin työntekijöiden tutustumisessa toisiinsa olisimme päässeet, jos suurempi osa työntekijöistä olisi pystynyt osallistumaan yhdellä kertaa toimintaan. Näin ollen jokainen työntekijä olisi saanut enemmän aikaa tutustua toisiin, jolloin ryhmällä olisi ollut mahdollisuus tulla yhtenäisemmäksi. Toisaalta jo se, että työntekijät antamansa palautteen mukaan kertoivat tutustuneensa toisiinsa toimintamme kautta, kertoo meille siitä, että olemme onnistuneet saavuttamaan tämän tavoitteemme.

9.3 Itsearviointi: Sanna Dufva

Olen aiemmissa opinnoissani ohjannut jonkin verran ryhmiä ja luovien toimintojen opiskelun kautta saanut runsaasti mielenkiintoisia välineitä siihen. Oman oppimisen kannalta tuntui alusta lähtien hyödylliseltä ohjata toiminnallista ryhmää opinnäytetyönä. Ryhmän ohjaaminen tuntuu minusta jännittävältä ja mikäli en pääse tekemään sitä säännöllisesti kynnys ohjaamiseen kasvaa. Ryhmään meneminen tuntui usein opinnäytetyöprosessin aikana vaikealta, sillä ohjaaminen ei ole minulle vielä luontevaa. Kuitenkin toiminnan aikana yleensä innostuin ohjaamisesta ja loppujen lopuksi olin tyytyväinen lopputulokseen. Vaikka ryhmän ohjaaminen on minulle haastavaa, koen sen myös mielenkiintoisena ja haluan kehittyä siinä. Opinnäytetyö vastasi hyvin tähän tarpeeseen.

Henkilökohtaisesti ensisijaisena tavoitteenani oli opinnäytetyön toiminnallisen osuuden kautta saada kokemusta ryhmän ja toiminnallisten menetelmien, erityisesti draaman ohjaamisesta. Tavoite toteutui hyvin ja koin, että itsevarmuuteni ohjaajana kasvoi. Hyvän työparin kanssa työskentely sekä osallistuvan ryhmän positiivinen ja ennakoluuloton asennoituminen toimintaamme kohtaan helpotti ja rohkaisi sekä ohjaustilanteissa, että toiminnan suunnittelussa. Suunnittelimme ja ohjasimme toimintaa työparini kanssa erittäin tasapuolisesti ja pystyimme jakamaan vastuuta omien kiinnostustemme mukaan, joka teki työskentelystä entistä mielekkäämpää. Toiminnan suunnittelu on minulle haastavaa, sillä olen hyvin kriittinen ajatuksiani

kohtaan. Työpari helpotti suunnittelua, kun ideoita voitiin tarkastella useammasta näkökulmasta ja jo ennakkoon tiedettiin, ettei mahdollisia haastavia tilanteita ohjauskerralla tarvitsi kohdata yksin. Uskon, että jatkossa pystyn suunnittelemaan toimintaa rohkeammin myös yksin.

Havaitsin ohjauskerroilla, että vahvuuteni tavoitteellisen toiminnan ohjauksessa on se, että tavoitan helposti merkityksiä puheen taustalla ja osaan tehdä tarkentavia ja mielekkääseen suuntaan ohjaavia kysymyksiä. Toisinaan ohjauskerroilla keksin kysymyksiä liiankin nopeasti, enkä malttanut aina antaa osallistujille aikaa ajatella. Haluaisin kehittyä niin, että voisin painaa mieleeni enemmän keskustelussa esiin nousseita asioita, joihin voitaisiin palata myöhemmin. Ohjauskerroilla asiat unohtuivat hyvin nopeasti, kun uppouduin voimakkaasti juuri meneillään olleeseen keskusteluun. Taitoni analysoida keskustelua nopeasti tuottaa haastetta myös parityöskentelyssä. Minun oli ohjauskerroilla toisinaan tietoisesti hillittävä kysymysten esittämistä, jotta työparilleni jäi tilaa ohjata toimintaa. Tästä keskusteleminen työparin kanssa lisäsi ohjauksemme tasavertaisuutta, toi minulle varmuutta eri tilanteissa sekä kehitti parityöskentelytaitojani.

Ryhmään osallistuneet työntekijät antoivat meille molemmille hyvää palautetta ohjauksesta. Osallistujien mukaan ohjauksemme oli ollut toimivaa ja he kertoivat, että eivät olleet aina edes ajatelleet meidän olevan opiskelijoita. Palaute tuntui hyvältä ja vahvisti itseluottamusta. Osallistujien mielipide ohjauksesta oli havaittavissa myös ohjauskerroilla. Osallistujat luottivat ohjauksemme, kuuntelivat meitä ja ottivat meidät vakavasti ohjaajina. Tämä viittaa siihen, että ohjauksemme oli osallistujia palvelevaa.

9.4 Itsearviointi: Riikka Lehto

Koko opinnäytetyöprosessi oli todella opettavaista ja antoisaa. Tavoitteenamme oli kehittyä ryhmän ohjaajana ja saada itsevarmuutta ohjaukseen sekä oppia suunnittelemaan ryhmälle tavoitteellista toimintaa. Koen, että opin toiminnan ohjaamisesta monia muitakin asioita ja pystyin kehittymään myös henkilökohtaisesti sellaisilla elämäni osa-alueilla, joita tulen tarvitsemaan niin työelämässä kuin henkilökohtaisessa elämässäni.

Asiakasryhmä, jolle opinnäytetyömme toteutimme, oli minulle täysin vieras. Aikaisemmin olin työskennellyt ja ohjannut ryhmiä lähinnä vain lapsille ja nuorille. Opinnäytetyömme toiminnallinen osuus kohdistui työntekijöihin, joka sinänsä oli poikkeuksellinen asiakasryhmä. Koin työntekijät enemmän vertaisemmikseni kuin sen, jos olisimme tehneet työmme suoranaisesti jollekin sosiaalialan asiakasryhmälle. Näistä asioista johtuen jännitin ensimmäisiä ohjauskerroja paljon. Pohdin myös paljon aluksi sitä, miten omat taitoni riittävät heränneiden keskusteluiden käsittelemiseen ryhmän kanssa. Alkujännitys kuitenkin haihtui melko nopeasti, kun

huomasin työntekijöiden avoimen ja hyväksyvän asenteen meitä kohtaan. Myös se, että meillä oli alusta asti selkeä tehtävänjako ohjauskerroilla, auttoi jännityksen laukeamiseen. Koen, että pystyin pitämään ohjauskerroilla tehtävänjaoista melko hyvin kiinni. Ajoittain huomasin kuitenkin, että saatoin vahingossa ohjeistaa työntekijöitä Sannan ohjausvuorolla. Toisaalta teimme kokoajan yhteistyötä ja autoimme toisiamme, jos tilanne sitä vaati.

Erityisesti koen oppineeni tavoitteellisen toiminnan suunnittelemista ryhmälle. Toimintaker-
tojen suunnittelemisen oli haastavaa ja aikaa vievää, koska emme useinkaan tiedäneet kuinka
monta työntekijää pääsee osallistumaan toimintakerroille. Tämän takia jouduimme todella
paljon pohtimaan minkälaisen harjoitusten kautta voimme tarkastella valitsemiamme teemo-
ja ja mitkä samalla toimivat myös pienelle määrälle osallistujia. Koen, että onnistuimme yh-
dessä kehittämään ja soveltamaan harjoituksia monipuolisesti. Huomasin, myös että ohjaus-
kertojen loppua kohden minun oli helpompi muuttaa harjoituksen kulkua kesken toiminnan
osallistujille sopivammaksi. Uskon, tämän johtuneen siitä, että saadessani itsevarmuutta oh-
jauksista, rohkeus niiden muuttamiseen ja suunnitelmista joustamiseen myös lisääntyi.

Huomasin toiminnan aikana, että pidin enemmän toiminnallisten harjoitusten ohjaamisesta,
joissa piti esimerkiksi eläytyä johonkin rooliin tai tilanteeseen. Minun oli helppo itse heittäy-
tyä näihin harjoituksiin ja tunsin olevani itsevarma niitä ohjatessa. Epävarmuuden tunteita
minulle syntyi useimmiten harjoituksissa, jotka pohjautuivat pelkkään keskusteluun. Tällaisis-
sa tilanteissa minulle tuli paineita siitä, miten keksin hyviä ja aihetta vielä enemmän syventä-
viä kysymyksiä. Parityöskentely oli tässäkin tilanteessa eduksi, koska huomasin taitojemme
täydentävän toisiaan. Sannan vahvuuksia oli nimittäin selkeästi juuri keskusteluiden ohjaami-
nen ja kysymysten esittäminen. Huomasin, että ohjauskertojen aikana aloin kuitenkin saada
rohkeutta keskustelujen ohjaamiseen ja koin kehittyneeni tässä osa-alueessa prosessin aika-
na. Haastetta toi myös se, että aiheemme saattoi herättää merkityksellistä keskustelua esi-
merkiksi työyhteisössä olevista ristiriidoista. Ohjauksissa pitikin paljon pohtia sitä miten
teemme havaitsemamme asiat näkyväksi työntekijöille, niin ettei keskustelusta tule kenen-
kään mielipiteitä arvostelevaa. Tämä oli ajoittain haastavaa, mutta koen oppineeni juuri
tämän haasteen kautta ihmisten kohtaamista, kuuntelemista ja dialogisen keskustelun taitoa.

Toiminnan ohjaaminen parityöskentelynä oli minulle mieluista ja se antoi mahdollisuuden
ajatusten vaihtoon ja omien haastavienkin tunteiden purkamiseen. Koen, että yhteistyömme
oli hedelmällistä ja osasimme hyvin huomioida toistemme tarpeet ja toiveet. Joinain päivinä
työskentely tuntui raskaalta, mutta usein asiaa pohdittuani huomasin, että syy tähän tuntee-
seen löytyi työn ulkopuolelta. Koska toiminnan ohjaaminen oli niin intensiivistä, niin omien
tunteiden tarkasteleminen ja pohtiminen tuli tärkeäksi osaksi sitä. Koenkin oppineeni tunnis-
tamaan ja käsittelemään omia tunteitani paremmin opinnäytetyöprosessista johtuen. Opin-
näytetyöprosessin kautta jouduin pohtimaan myös paljon omaa keskeneräisyyttäni ja kehityk-
sen kohteita. Koen, tämän kuitenkin positiivinen asia, koska havaitsin myös kehittyväni näissä

osa-alueissani ohjauksen kautta. Koen myös oppineeni paljon työhyvinvoinnista ja uskon, että tämän tietämyksen avulla voin myös itse olla parempi työntekijä tulevaisuudessa.

10 Pohdinta

Opinnäytetyömme aihe osoittautui mielenkiintoiseksi ja opettavaiseksi. Havaitsimme, että työhyvinvointi aiheena oli erittäin laaja ja ajankohtainen. Lähdekirjallisuutta oli helppo löytää ja aiheestamme oli runsaasti ajankohtaista tietoa. Koska aihe oli niin laaja, oli erittäin tärkeää, että rajasimme sen. Otimme tarkasteluun työyhteisön merkityksen työhyvinvoinnille, koska koimme, että voimme toiminnallisilla menetelmillä tuoda näkyväksi ja vaikuttaa erityisesti tähän osa-alueeseen. Tämä osa-alue myös kiinnosti meitä eniten kaikista työhyvinvoinnin alueista.

Ymmärsimme heti opinnäytetyöprosessin alussa, että työhyvinvoinnin tukeminen on haastavaa ja käsityksemme haastavuudesta vahvistui prosessin aikana. Pohdimme omaa osaamista ja kykyämme käsitellä työhyvinvointia eettisesti työyhteisön kanssa. Oma kokemuksemme työhyvinvoinnin tukemisesta ennen opinnäytetyöprosessia oli vähäistä ja jouduimme tästä johtuen pohtimaan paljon millaisten asioiden käsittelyyn oma osaamisemme riittää. On inhimillistä, että työyhteisössä ihmisten välille syntyy ristiriitoja ja kaikista asioista ei voida olla samaa mieltä. Ymmärsimme, että työhyvinvointia käsittelevässä toiminnassa tällaisten ristiriitojen esiin tuloa ei voida välttää ja toisaalta niiden kohtaaminen on myös tärkeää. Pohdimme toiminnan alussa, miten osaamme käsitellä työyhteisössä heräviä ristiriitoja oikealla tavalla. Ymmärsimme, että ristiriitojen käsittelyyn liittyy riski siitä, että niiden vääränlainen käsitteleminen saattaa vahingoittaa työntekijöiden välisiä suhteita ja työryhmän toimivuutta. Koimme, että onnistuimme käsittelemään eettisesti toiminnassa heränneitä erilaisia näkemyksiä, sillä ilmapiiri pysyi toiminnan aikana positiivisena ja asioista keskusteltiin muita arvostavasti.

Olimme tyytyväisiä opinnäytetyöprosessiimme ja koimme onnistuneemme siinä hyvin. Pysyimme hyvin suunnittelemassamme aikataulussa ja käytännön asiat järjestyivät jouhevasti. Organisaatiossa, jossa toteutimme opinnäytetyön, meidät otettiin vastaan innokkaasti, saimme hyvän tilan käyttöömmme ryhmän ohjausta varten ja riittävästi aikaa toimimiseen. Vaikka yhteyshenkilömme organisaatiossa vaihtui useampaan otteeseen, tämäkään ei juuri aiheuttanut hankaluuksia. Ulkoiset puitteet olivat toimintamme kannalta optimaaliset, mutta haastetta toi työntekijöiden vähäisyys ja vaihtuvuus ohjauskerroilla. Odotimme, että ainakin suurin osa työntekijöistä olisi ollut läsnä kaikilla ohjauskerroilla, vaikka tiedostimme jo alusta alkaen, että kaikki eivät voisi olla mukana vuorotyöstä johtuvien vapaapäivien takia. Tavoitteidemme lähtökohtana oli, että ohjauskerroilla oltaisi voitu keskustella koko työryhmän kes-

ken erilaisista työyhteisöön liittyvistä asioista. Tämä ei kuitenkaan onnistunut, koska suurin osa työryhmästä puuttui joka kerralta.

Osallistujien vähäisyyden lisäksi osallistujien vaihtuvuus ohjauskerroilla harmitti meitä ja vaikeutti toiminnan suunnittelua. Havaitsimme, että se ettemme voineet ennakoida ketä ja kuinka monta henkilöä ryhmään osallistuisi, vaikutti negatiivisesti itsevarmuuteemme ohjauksessa. Koimme, että mikäli ryhmän vaihtuvuus ei olisi aiheuttanut meille niin paljon jännitystä, olisimme voineet saavuttaa vielä enemmän onnistumisenkokemuksia ohjaajina. Osallistujien vähäisyyden ja vaihtuvuuden takia jouduimme myös pohtimaan teettämiämme harjoituksia tarkasti. Päänvaivaa teetti esimerkiksi se, miten toteutamme harjoitukset, joissa tarvitaan paria, jos osallistujia on kolme. Suurin osa harjoituksista oli sovellettavissa parittomalle määrälle, mutta varsinkin moni virittäytymisharjoitus vaati heittäytymistä. Heittäytyminen voi olla kiusallista, jos kaksi ohjaajaa tarkkailee kolmen osallistujan toimintaa. Tällaisissa tilanteissa koimme parhaaksi, että meistä jompikumpi meni jonkun työntekijän pariin, vaikka toisaalta koimme sen tavoitteiden, erityisesti tutustumisen kannalta ristiriitaiseksi.

Harjoitusten suunnittelua ja ohjaamista helpotti ensimmäisellä kerralla tehty havainto siitä, että ryhmä asennoitui positiivisesti toimintaa ja harjoituksia kohtaan, ja lähti ennakkoluulottomasti toimimaan. Saimme käyttää harjoitusten suunnittelussa mielikuvitustamme ja usalsimme myös itse lähteä rohkeammin kokeilemaan erilaisten harjoitusten ohjaamista, kun osallistujat suhtautuivat niin avoimesti toimintaan. Vaikka pidimme osallistujien vaihtuvuutta negatiivisena asiana toiminnan ja tavoitteiden kannalta, koimme silti hyväksi sen, että jokainen työyhteisön jäsen pystyi osallistumaan toimintaan jollakin kerralla. Näin pystyimme tarjoamaan jokaiselle edes jonkin verran tilaa tutustua työtovereihin arkityön ulkopuolella ja mahdollisuuden oivalluksiin toiminnan ja keskustelun kautta. Näin myös kaikille työyhteisön jäsenille jäi käsitys siitä, millaista toimintaa heidän työyhteisölleen oli tarjottu.

Toiminnallisten menetelmien käyttö opinnäytetyössämme osoittautui hyväksi, toimivaksi ja tavoitteitamme tukevaksi valinnaksi. Koimme positiivisena ja hyödyllisenä sen, että saimme käyttää toiminnallisten menetelmien, erityisesti draaman osaamistamme opinnäytetyössämme ja kehittyä siinä. Ohjaajina toimiminen kehitti meitä henkilökohtaisesti ohjaajina, lisäsi ohjausvarmuuttamme sekä opetti meitä havainnoimaan osallistuvaa ryhmää. Käsityksemme siitä, että ohjaajan on tunnettava ohjaamansa harjoitukset ja ymmärrettävä niiden luonne ja merkitys, vahvistui toiminnan aikana. Havaitsimme, että tuttuja harjoituksia oli helppo ohjata ja uusissakin harjoituksissa oli itsevarmuuden kannalta olennaista, että itsellä oli selkeä käsitys siitä, miten harjoituksen tulee edetä ja millaisia ongelmia siinä mahdollisesti voi tulla vastaan. Ohjauskerroilla tekemiemme havaintojen, sekä lopussa saadun palautteen mukaan tehdyistä harjoituksista oli pidetty ja niiden kautta heränneet keskustelut oli koettu tärkeinä. Kun loppukyselyssä kysyimme ”Mikä sinulle on ollut merkittävintä toiminnassa” saimme vastauksiksi muun muassa:

”Kaikki on ollut mieluisaa - -”

”Keskustelut”

”Keskustelut ja toimintojen purkaminen ryhmässä ovat olleet tärkeitä - - ”

”Eri näkökulmien ja toimintatapojen erilaisuuden näkeminen konkreettisesti”

Erityisesti viimeinen vastaus viittaa siihen, että juuri toiminnallisista harjoituksista on ollut hyötyä, sillä niiden kautta toimimme erilaisia näkökulmia ja toimintatapoja näkyväksi konkreettisesti. Samaan ei olisi pystytty pelkällä keskustelulla. Loppukyselyssä kävi ilmi, että toiminnallisissa menetelmissä varsinkin draamallinen esittäminen oli tuntunut toisista myös haastavalta. Mielenkiintoista oli kuitenkin se, että ainakin yksi osallistuja, joka kertoi suullisesti kokeneensa heittäytymisen itselleen haastavana, oli myös tyytyväinen siihen, että oli saanut harjoituksissa heittäytyä ja ”nolata” itsensä. Pohdimme, että saatoimme toimintamme kautta tukea joidenkin osallistujien rohkeutta heittäytyä ja esiintyä, vaikka tämä ei ole liittynyt millään lailla tavoitteisiimme.

Ajankäyttö aiheutti meille jonkin verran haasteita. Meidän oli vaikea arvioida miten kauan mihinkin harjoitukseen kuluisi aikaa ja kuinka paljon keskustelua aihe herättäisi. Arvioinnista teki entistä haastavampaa se, ettemme tienneet kuinka moni ja ketkä työntekijöistä osallistuisivat ryhmään. Koska opinnäytetyössämme oli keskeistä liittää kaikki harjoituksemme valitsemiimme teemoihin, emme halunneet sisällyttää ohjauskertoihin ylimääräisiä harjoituksia ikään kuin ajan täytteeksi. Toisaalta joidenkin tavoitteisiin sidottujen harjoitusten sivuuttaminen tuntui ikävältä, sillä tällöin osa mahdollisesti hyvinkin hyödyllisestä materiaalista olisi jäänyt käsittelemättä. Ensimmäisillä ohjauskerroilla aikaa jäi yli ja päästimme osallistujat lähtemään sovittua aikaisemmin. Pohdittuamme asiaa ohjaavan opettajamme kanssa ymmärsimme, että meidän oli tärkeää ja vastuullista pitää kiinni aikatauluista niin, että toiminta loppuu sovittuun aikaan; ei ennen, eikä jälkeen. Aloimme suunnitella ohjauskerroille laajempia harjoituksia ja loppujen lopuksi viimeisillä ohjauskerroilla aika oli jo loppua kesken ja jouduimme jättämään osan suunnitelluista harjoituksista väliin. Tähän vaikutti osaltaan myös se, että työntekijät eivät päässeet tulemaan viimeisille ohjauskerroille aivan sovittuun aikataulun mukaisesti.

Erityisesti ohjausten puolivälissä pohdimme voimakkaasti toimintamme merkitystä ja työyhteisön siitä saamaa hyötyä. Koimme, että olimme eettisesti velvollisia tarjoamaan työyhteisöä palvelevaa toimintaa, vaikka joutuisimmekin muuttamaan suunnitelmia kesken prosessin. Emme tiedostaneet aluksi millaisessa tilanteessa työyhteisö, johon toimintamme kohdistui, oli. Oletimme, että työyhteisö oli suurin piirtein muodostettu, emmekä ymmärtäneet, että henkilöstössä oli vielä tapahtumassa niin suuria muutoksia. Pohdimme olisiko toisenlainen, esimerkiksi vain tiettyyn teemaan syventynyt toiminta palvelut heitä tässä tilanteessa paremmin. Esimerkiksi vakiintumattomat toimintatavat olivat pinnalla monella ohjauskerralla,

joten olisimme voineet käyttää ajan pelkästään näiden käsittelyyn. Toisaalta mielestämme olisi ollut eettisesti epäoikeudenmukaista käsitellä koko työyhteisöä koskettavia yhteisiä toimintamalleja ilman, että kaikki asianosaiset pystyivät osallistumaan keskusteluun. Toimintamme ajoitus oli ehkä siinä mielessä huono, että työntekijöillä oli organisaatio- ja henkilöstömuutoksista johtuen paljon muita asioita ajateltavanaan. Pohdimme, että työyhteisö olisi saattanut hyötyä toiminnasta enemmän, jos tilanne olisi ollut jo hieman vakiintuneempi. Tällöin muun muassa uudetkin työntekijät olisivat ehtineet paremmin luoda käsityksen työstä ja työyhteisöstä. Toisaalta voi myös olla, että oli hyödyllistä herättää ajatuksia työyhteisöstä ja siihen kohdistuvista toiveista jo näin aikaisessa muodostumisvaiheessa. Tällöin erilaiset näkemykset voidaan tuoda kaikkien tietoisuuteen heti ja niistä voidaan keskustella ennen, kuin ne aiheuttavat työntekoa häiritseviä ristiriitoja ja niistä yleisellä tasolla keskusteleminen hankaloituu.

Ohjauskertojen loppuvaiheessa aloimme pohtia, olisiko meidän pitänyt lähteä suunnittelemaan prosessia asiakaslähtöisemmin ja ottaa työyhteisö mukaan ideointiin. Sosiaalialan eettisten periaatteiden mukaan asiakaslähtöisyys on keskeistä ja koemme sen itsekkin merkittävänä. Valitsimme opinnäytetyömme teemat ja toteutustavan omien kiinnostustemme perusteella, mikä ei ole kaikista asiakaslähtöisin tapa. Huomioimme kuitenkin asiakkaiden toiveet ja tarpeet toiminnan aikana ja muovasimme toimintaa niiden mukaisesti. Pidimme koko ajan mielessämme asiakkaiden edun. Pohdimme, että olisiko työyhteisö hyötynyt vielä enemmän toiminnasta, jos se olisi perustunut täysin heidän toiveisiinsa. Toisaalta silloin opinnäytetyömme luonne olisi voinut muuttua kokonaan, jolloin se ei välttämättä olisi palvellut meitä oppijoina yhtä hyvin.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyön tekeminen oli antoisaa ja nautimme siitä. Koimme hyvänä, että saimme keskittyä opinnäytetyömme tekemiseen, eikä meillä ollut juurikaan muita opintoja samanaikaisesti. Vaikka prosessi sujui ilman suurempia vastoinkäymisiä, niin kamppailimme toisinaan vaikeidenkin tuntemusten kanssa. Toisinaan tunsimme, että meillä on jo melko vahvaa osaamista ryhmän ohjaamisesta ja toisinaan taas luottamus omaan osaamiseen horjui. Tämä tuli esille muun muassa siinä, että koimme osaavamme ohjata ja suunnitella tavoitteitamme vastaavia harjoituksia, mutta epäilimme osaammeko johdattaa keskusteluja tarkoituksenmukaiseen suuntaan ja ohjata harjoituksia niin, että niiden merkitys välittyy osallistujille. Ajoittain ajauduimme vähättelemään opinnäytetyömme merkitystä ja omaa osaamistamme, mutta loppujen lopuksi olemme ylpeitä siitä, että saimme toteutettua näin suuren prosessin. Myös työntekijöiltä saamamme palaute vahvistaa kokemustamme siitä, että olemme onnistuimme opinnäytetyöprosessissamme, kehityimme ammatillisesti ja lisäksi pystyimme tuottamaan työyhteisölle positiivisen kokemuksen.

Opinnäytetyössämme kokeilimme, miten toiminnallisia menetelmiä voi hyödyntää työhyvinvoinnin tukemisessa. Yksinään toimintamme ei lisää työhyvinvointia ratkaisevasti, mutta sen

kautta voidaan hahmottaa työyhteisön vahvuuksia ja kehittämiskohteita sekä herättää niistä keskustelua. Koemme, että työssä viihtymisen merkitys on korostunut nykypäivänä ja ihmiset osaavat vaatia työhyvinvointia sekä näkevät oman merkityksensä osana sitä. Omien havaintojemme ja lukemamme lähdekirjallisuuden perusteella vaikuttaa myös siltä, että työnantajilla on tahtoa lisätä työntekijöidensä hyvinvointia. Tällöin voidaan yhdessä rakentaa parempaa työelämää.

Lähteet

- Aaltonen T., Luoma M. & Rautiainen R. 2004. Vastuullinen johtaminen: inhimillistä tuloksen tekoa. Helsinki: WSOY.
- Alhanen K., Kansanaho A., Ahtiainen O-P., Kangas M., Soini T. & Soininen J. 2011. Työnohjauksen käsikirja. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Bardy M. 2007. Taiteen paluu arkeen. Teoksessa Bardy M., Haapalainen R., Isotalo M. & Korhonen P. (toim.) Taide keskellä elämää. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 21-33.
- Bardy M., Haapalainen R., Isotalo M. & Korhonen P. 2007. Taide keskellä elämää (toim.) Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Colliander A., Ruoppila I. & Härkönen L-K. 2009. Yksilöllisyys sallittu - moninaisuus voimaksi työpaikalla. Juva: WS Bookwell Oy.
- Erämetsä T. 2009. Teoriasta todeksi. Esimiestyö käytännössä. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.
- Furman B. & Ahola T. 2002. Työpaikan hyvä henki ja kuinka se tehdään. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Heikkinen H. 2005. Draamakasvatus - opetusta, taidetta ja tutkimista! Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Heikkinen. 2002. Draaman maailmat oppimisalueina - draamakasvatuksen vakava leikillisyys. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.
- Heiske P. 2001. Hyvinvointia työyhteisöön. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Hyppönen M. & Linnosuo O. 2004. Zip, zap ja boing - leikkejä ja muita toiminnallisia menetelmiä. Saarijärvi: Saarijärven Offset.
- Hyypä M. & Liikanen H-L. 2005. Kulttuuri ja terveys. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Häkämies A. 2011. Draama työnohjauksen menetelmällisenä valintana - aktiivinen eläytymisen työelämän tutkimisessa. Teoksessa Ranne K., Markkanen H. & Malo T. (toim.) Työnohjaus -ryhmien ja organisaatioiden kehittämisen välineenä. Tampere: Tammerprint Oy, 126-135.
- Kaarineva L. 2008. Kuva työnohjauksessa. Teoksessa Kivinen P. (toim.) Työnohjauksen kolme tuolia. Tampere: Juvenes Print, 129-142.
- Kaivola T. & Launila H. 2007. Hyvä työpaikka. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Kettunen T. 2002. Toiminnalliset menetelmät vuorovaikutuksen välineenä, draama. (toim.) Vilen M., Leppämäki P., & Ekström L. Vuorovaikutuksellinen tukeminen sosiaali- ja terveysalalla. Helsinki: WSOY, 274-291.
- Kopakkala A. 2005. Porukka, jengi, tiimi - ryhmädynamiikka ja siihen vaikuttaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Korhonen P. & Rönkä A-L. 2011. Toiminnan jatkuvuus. TAIKA-hankkeen loppuraportti. <http://taikahanke.pbworks.com/w/page/38012368/11%20Toiminnan%20jatkuvuus>
- Kylliäinen A. 2009. Armoa työhön. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Laine N. 2010. Luja luottamus - miten työpaikan luottamussuhteet saa toimimaan? Riika: In Print.
- Lassila M. & Storvik-sydänmaa S. 2008. Aktiivinen työnohjaus liikuttaa ihmistä - toiminnalliset menetelmät ja työnohjaajan rooli. Teoksessa Kivinen P. (toim.) Työnohjauksen kolme tuolia. Tampere: Juvenes Print, 143-154.
- Lauttio L-M. & Koskensalmi S. 2002. Organisaatioiden yhteistyövalmiudet ja verkostojen rakentaminen. Teoksessa Lindström K. & Leppänen A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy, 210-219.
- Leppänen A. 2002. Työyhteisön kehittämisen tavoitteet. Teoksessa Lindström K. & Leppänen A. (toim.) Työyhteisön terveys ja hyvinvointi. Helsinki: Vammalan kirjapaino Oy, 36-44.
- Leiviskä E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisuuden seitsemän lähdettä. Tallinna: AS Pakett.
- Liikanen H-L. 2010. Taiteesta ja kulttuurista hyvinvointia - ehdotus toimintaohjelmaksi 2010-2014. Opetusministeriön julkaisuja 2010:1. Viitattu 10.5.12.
<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2010/liitteet/OPM1.pdf?lang=fi>
- Manka M-L. 2006. Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen. Helsinki: Talentum.
- Manka M-L. 2011. Työn ilo. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Mitä yhteisöllisyys on? 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 14.3.12.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/yhteisollisyys
- Nummelin T. 2008. Stressi haastaa työkyvyn - varhainen puuttuminen esimiehen työkaluna. Juva: WS Bookwell Oy.
- Owens A. & Barber K. 2002. Draamasuunnistus: prosessidraaman arviointi ja reflektointi. Jyväskylä: Gummerus.
- Paasivaara L. & Nikkilä J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Nord Print Oy.
- Paasivaara L. 2009. Työnsä kokoinen ihminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Piispanen R. 2003. Kohtaamisen iloa. Toiminnallisia menetelmiä kokouksiin, koulutukseen ja työnohjaukseen. Helsinki: Kirja kerrallaan.
- Rauramo P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat - Viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Routarinne S. 2007. Valta ja vuorovaikutus: Statusilmaisun perusteet. Helsinki: Tammi.
- Ruohotie P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY.
- Rytikangas I. 2011. Kehity ja jaksa tiimissä. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.
- Rönkä A-L. 2011. Johdanto. TAIKA-hankkeen loppuraportti. Viitattu 2.5.2012.
<http://taikahanke.pbworks.com/w/page/38012129/1%20Johdanto>
- Rönkä A-L., Sainio E., Rantala P., Korhonen P. & Liski M. 2011. Projektin lähtökohta, kohde-ryhmä ja tavoitteet. TAIKA-hankkeen loppuraportti. Viitattu 2.5.2012.
<http://taikahanke.pbworks.com/w/page/38012141/2%20Projektin%20l%C3%A4ht%C3%B6kohta%2C%20kohde-ryhm%C3%A4%20ja%20tavoitteet>

- Salojärvi S. 2006. Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus - positiivinen kierre. Teoksessa Vesterinen P. (toim.) Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro, 49-60.
- Salomäki J. 2002. Tiimit ja hyvinvointi. Forssa: Forssan kirjapaino.
- Sederholm H. 2007. Taidekasvatus - samassa rytmissä elämän kanssa. Teoksessa Bardy M., Haapalainen R., Isotalo M. & Korhonen P. (toim.) Taide keskellä elämää. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy, 143-149.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2007. Hyvinvointi 2015 - Sosiaalialan pitkän aikavälintavoitteita. Viitattu 12.1.12.
<http://pre20090115.stm.fi/ak1171526287050/passthru.pdf>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2011. Viitattu 4.5.2012.
http://www.stm.fi/sosiaali_ja_terveyspalvelut/sosiaalipalvelut/asumispalvelut
- Sovella taidetta. 2012. Viitattu 3.3.2012.
<http://www.sovellataidetta.fi/>
- Spiik K-M. 2004. Tulokseen tiimityöllä. Helsinki: WSOY.
- Suomen perustuslaki 1999. Finlex. Viitattu 30.1.2012
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1999/19990731?search%5Btype%5D=pika&search%5Bpika%5D=ihmisarvo%2A>
- Taidelähtöiset menetelmät. 2012. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. Viitattu 23.1.2012.
http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/menetelmat/taidelahtoiset_menetelmat
- Taiten tuottoa - Työhyvinvointia kulttuurista 2012. Viitattu 23.1.12
<http://www.taitentuottoa.fi/sivut/ty%C3%B6hyvinvointia+kulttuurista?PHPSESSID=5fa50fafa4b0bbc2460e44053029420c>
- Takanen T. 2005. Voimaantuva työyhteisö - miten luomme tulevaisuutta. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.
- Tervamäki P. 2005. Sosiodraama ammatillisessa koulutuksessa. Teoksessa Sura S. & Janhunen T. (toim.) Miten käytän toiminnallisia menetelmiä? Psykodraaman ohjaajat kertovat. Pieksämäki: RT-Print Oy, 107-123.
- Työturvallisuuskeskus. 2012. Vuorovaikutus työyhteisössä. Viitattu 23.1.2012.
<http://www.ttk.fi/index.phtml?s=134>
- Ventola M-R. & Renlund M. 2005. Draamaa ja teatteria yhteisössä. Helsinki: Yliopistopaino.
- Vesterinen P. 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOYpro.
- Williams A. 2000. Visuaalinen ja toiminnallinen työnohjaus. Jyväskylä: Gummerus Oy.
- Vipuvoimaa EU:lta 2012. Euroopan sosiaalirahaston (ERS) rahoittaman projektin kuvaus. Työhyvinvointia kulttuurista -hanke. Viitattu 16.4.2012.
<https://www.eura2007.fi/rrtiepa/projekti.php?projektikoodi=S10525>
- Virtala J. 2012. Ajatuksia soveltavasta taiteesta. Voimaa taiteesta. Viitattu 23.1.2012.
<http://www.voimaataiteesta.fi/index.php?page=soveltava-taide-2>
- Voimaa taiteesta. 2012. Viitattu 14.3.12.
<http://www.voimaataiteesta.fi/>
- von Brandenburg C. 2009. Art, health promotion and well-being at work. Viitattu 20.4.2012.
http://arted.uiah.fi/synnyt/1_2009/brandenburg.pdf

LIITE 1: Alkukysely

Alkukysely

Hei!

Olemme Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomiopiskelijoita ja olemme tekemässä opinnäytetyötä. Tullemme toteuttamaan työryhmässänne kuusi toiminnallista ohjauskertaa, joiden tavoitteena on tukea työryhmänne hyvinvointia. Toimintamme teemoja ovat vuorovaikutus, yhteisöllisyys, arvostava kohtaaminen, erilaisuuden tunnistaminen ja hyödyntäminen sekä ammatillinen itsetuntemus.

Olisi tärkeää, että vastaisit tähän kyselyyn, jotta saamme luotettavaa arviointi materiaalia opinnäytetyötämme varten. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset tulevat ainoastaan meidän nähtäväksemme! Keräämme kyselyt ensimmäisellä ohjauskerralla 8.3.2012. Kiitos!

Terveisin, Sanna & Riikka

Arvioi väittämän paikkaansa pitävyyttä:

1= täysin erimieltä, 2= jokseenkin erimieltä, 3= osittain samaa mieltä/osittain erimieltä,
4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Vuorovaikutus:

Minun on helppo pyytää apua työkavereilta	1	2	3	4	5
Työkaverit kuuntelevat minua ja mielipiteeni otetaan huomioon	1	2	3	4	5
Tiedonjako toimii työryhmässämme	1	2	3	4	5

Yhteisöllisyys:

Työryhmällämme on yhteinen tapa toimia	1	2	3	4	5
Työyhteisö on minulle tärkeä ja minusta tuntuu hyvältä olla osa sitä	1	2	3	4	5
Voin luottaa, että saan työkavereilta tukea vaikeassa tilanteessa	1	2	3	4	5

Luottamus:

Luotan siihen, että työkaverit hoitavat oman osansa työstä	1	2	3	4	5
Työryhmässä voidaan keskustella ristiriidoista ja erimielisyyksistä	1	2	3	4	5
Voin näyttää tunteeni työryhmässä	1	2	3	4	5

Arvostava kohtaaminen:

Työryhmässä arvostetaan toisten osaamista	1	2	3	4	5
Saan työkavereilta positiivista palautetta	1	2	3	4	5
Annan työkavereille positiivista palautetta	1	2	3	4	5

Erilaisuuden tunnistaminen ja hyödyntäminen:

Voin olla oma itseni työryhmässä	1	2	3	4	5
Voin käyttää omia vahvuuksiani ja osaamistani työssä	1	2	3	4	5
Työryhmässämme hyödynnetään ihmisten erilaista osaamista	1	2	3	4	5
Työryhmässämme kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5

Ammatillinen itsetuntemus

Tunnistan omat vahvuuteni ja kehittämisen kohteet	1	2	3	4	5
Tunnistan, miten minulle on luonnollista toimia erilaisissa tilanteissa	1	2	3	4	5

Kuvaile minkälainen työryhmäsi on tällä hetkellä (esim. ilmapiiri, vuorovaikutuksen laatu ja millaiselta sinusta työryhmässä oleminen tuntuu)

Muuta mitä haluat sanoa (esim. työryhmästäsi tai toiminnan alkamisesta)

LIITE 2: Loppukysely

Loppukysely

Olemme opinnäytetyönämme ohjanneet työryhmällemme 6 toiminnallista ohjauskertaa, joiden tarkoituksena on ollut tukea työhyvinvointia. Olisi tärkeää, että vastaisit tähän kyselyyn, jotta saamme luotettavaa arviointi materiaalia opinnäytetyötämme varten. Kyselyyn vastataan nimettömänä ja vastaukset tulevat ainoastaan meidän nähtäväksemme! Keräämme kyselyt tiistaina 24.4.2012. Kiitos!

Terveisin, Sanna & Riikka

Arvioi väittämän paikkaansa pitävyyttä:

1= täysin erimieltä, 2= jokseenkin erimieltä, 3= osittain samaa mieltä/osittain erimieltä,
4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä

Seuraavat kysymykset olivat myös alkukyselyssä. Pyydämme teitä vastaamaan niihin nyt uudestaan, jotta voimme vertailla kyselyiden tuloksia.

Vuorovaikutus:

Minun on helppo pyytää apua työkavereilta	1	2	3	4	5
Työkaverit kuuntelevat minua ja mielipiteeni otetaan huomioon	1	2	3	4	5
Tiedonjako toimii työryhmässämme	1	2	3	4	5

Yhteisöllisyys:

Työryhmällämme on yhteinen tapa toimia	1	2	3	4	5
Työyhteisö on minulle tärkeä ja minusta tuntuu hyvältä olla osa sitä	1	2	3	4	5
Voin luottaa, että saan työkavereilta tukea vaikeassa tilanteessa	1	2	3	4	5

Luottamus:

Luotan siihen, että työkaverit hoitavat oman osansa työstä	1	2	3	4	5
Työryhmässä voidaan keskustella ristiriidoista ja erimielisyyksistä	1	2	3	4	5
Voin näyttää tunteeni työryhmässä	1	2	3	4	5

Arvostava kohtaaminen:

Työryhmässä arvostetaan toisten osaamista	1	2	3	4	5
Saan työkavereilta positiivista palautetta	1	2	3	4	5
Annan työkavereille positiivista palautetta	1	2	3	4	5

Erilaisuuden tunnistaminen ja hyödyntäminen:

Voin olla oma itseni työryhmässä	1	2	3	4	5
Voin käyttää omia vahvuuksiani ja osaamistani työssä	1	2	3	4	5
Työryhmässämme hyödynnetään ihmisten erilaista osaamista	1	2	3	4	5
Työryhmässämme kohdellaan kaikkia tasa-arvoisesti	1	2	3	4	5

Ammatillinen itsetuntemus

Tunnistan omat vahvuuteni ja kehittämisen kohteet	1	2	3	4	5
Tunnistan, miten minulle on luonnollista toimia erilaisissa tilanteissa	1	2	3	4	5

Arvioi onko toiminnallamme ollut vaikutusta väittämissä mainittuihin asioihin. Miten?

Seuraavat kysymykset koskevat ohjaamaamme toimintaa.

Toiminta on edistänyt työkavereihin tutustumista	1	2	3	4	5
Harjoitusten kautta on tullut esille erilaisia käsityksiä yhteisistä toimintatavoista	1	2	3	4	5
Olen tehnyt havaintoja itsestäni ja/tai toimintatavoistani toiminnan aikana	1	2	3	4	5

Toiminnan aikana pystyttiin puhumaan ihmisten erilaisista näkökulmista	1	2	3	4	5
Harjoituksissa ohjattiin kuuntelemaan työkaveria	1	2	3	4	5
Harjoitukset auttoivat minua näkemään asioita työkaverin näkökulmasta	1	2	3	4	5
Sain ilmaista omia mielipiteitäni toiminnan aikana	1	2	3	4	5

Opin toiminnan aikana uusia asioita työkavereistani	1	2	3	4	5
Toiminnan kautta havaitsin työkavereiden erilaista osaamista	1	2	3	4	5
Sain harjoitusten kautta positiivista palautetta työkavereilta	1	2	3	4	5

Toiminnan kautta tuli esille erilaisia mielipiteitä	1	2	3	4	5
Toiminnan aikana vallitsi hyväksyvä ilmapiiri	1	2	3	4	5
Kaikki olivat toiminnan aikana tasavertaisessa asemassa	1	2	3	4	5

1.Kuvaile minkälainen työryhmäsi on tällä hetkellä (esim. ilmapiiri, vuorovaikutuksen laatu ja millaiselta sinusta työryhmässä oleminen tuntuu)

2.a Mikä sinulle on ollut merkittävintä toiminnassa? (Esim. teema, keskustelu, oivallukset)

2.b Mikä toiminnassa on ollut sinulle haastavaa tai epämieluisaa?

3. Uskotko, että työryhmänne hyötyi toiminnasta? Miten?

4. Onko toiminnan aikana heränneistä ideoista puhuttu toiminnan ulkopuolella? Jos on, niin mistä aiheista?

5. Risuja ja ruusuja toiminnasta ja ohjauksesta:

Kiitos osallistumisesta!

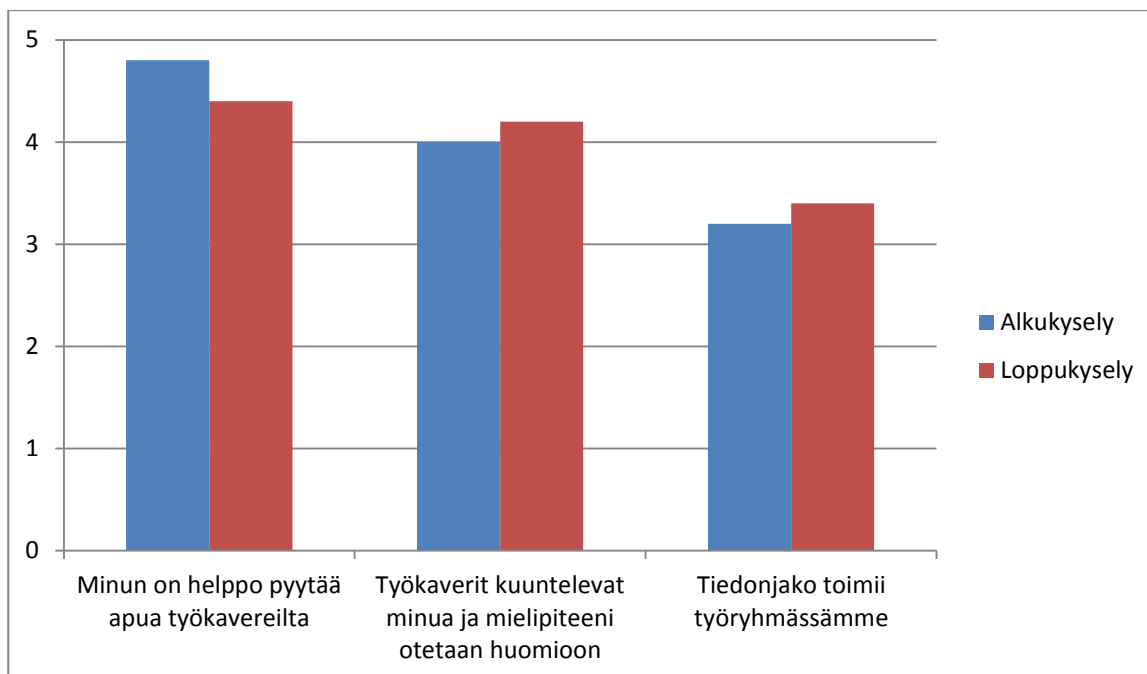
LIITE 3: Alku- ja loppukyselyiden tulokset

Alku- ja loppukyselyiden tulokset:

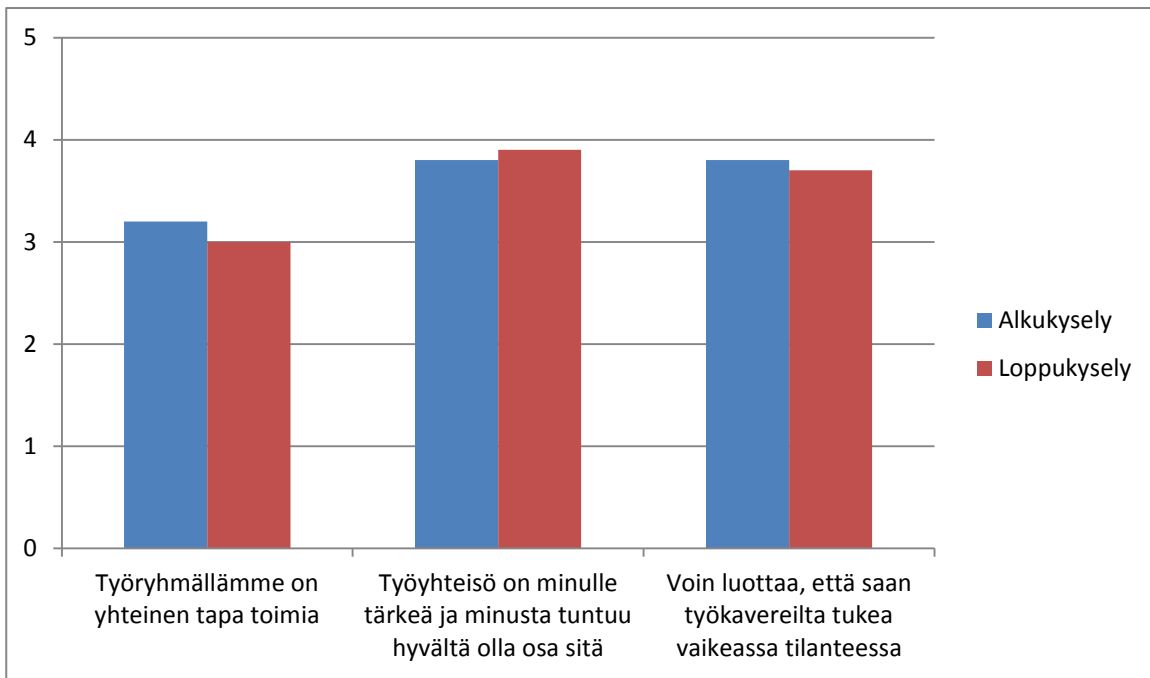
Järjestimme työryhmällemme opinnäytetyönä 6 toiminnallista ohjauskertaa keväällä 2012. Teetimme alussa ja lopussa kyselyt liittyen toimintamme teemoihin. Vastauksista laadimme seuraavat keskiarvoja kuvaavat kuviot. Alku- ja loppukyselyn vastauksia oli eri määrä ja myös vastaajissa oli hieman vaihtuvuutta. Tarkoituksenamme oli kyselyiden avulla saada tietoa työryhmän tilanteesta ja tarkkailla tapahtuuko ohjauskertojen aikana muutosta. Vastausten perusteella ei ole mielestämme luotettavaa arvioida varsinaista muutosta. Vastausten kautta voidaan nähdä millaisia ajatuksia työyhteisössä on eri asioista ja millaiseksi työyhteisö koetaan. Opinnäytetyön toteuttivat Laurea-ammattikorkeakoulun sosionomi opiskelijat Sanna Dufva ja Riikka Lehto.

Vastausvaihtoehdot olivat:

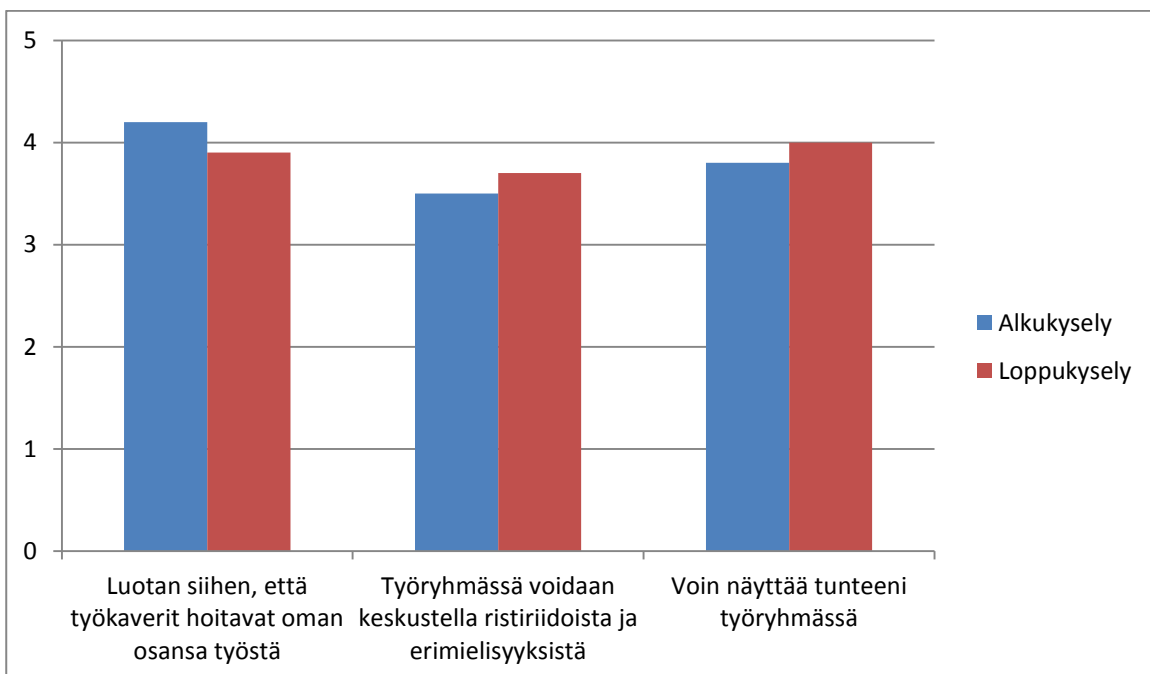
1= täysin erimielistä, 2= jokseenkin erimielistä, 3= osittain samaa mieltä/osittain erimielistä, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5= täysin samaa mieltä



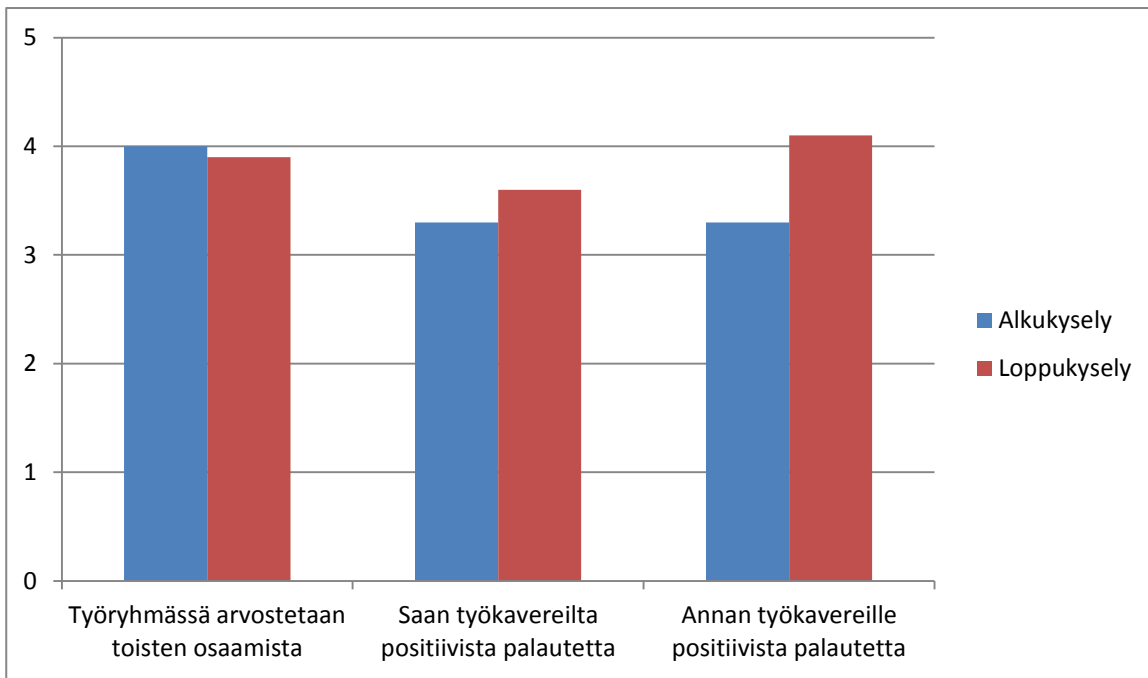
Taulukko 1. Vuorovaikutus



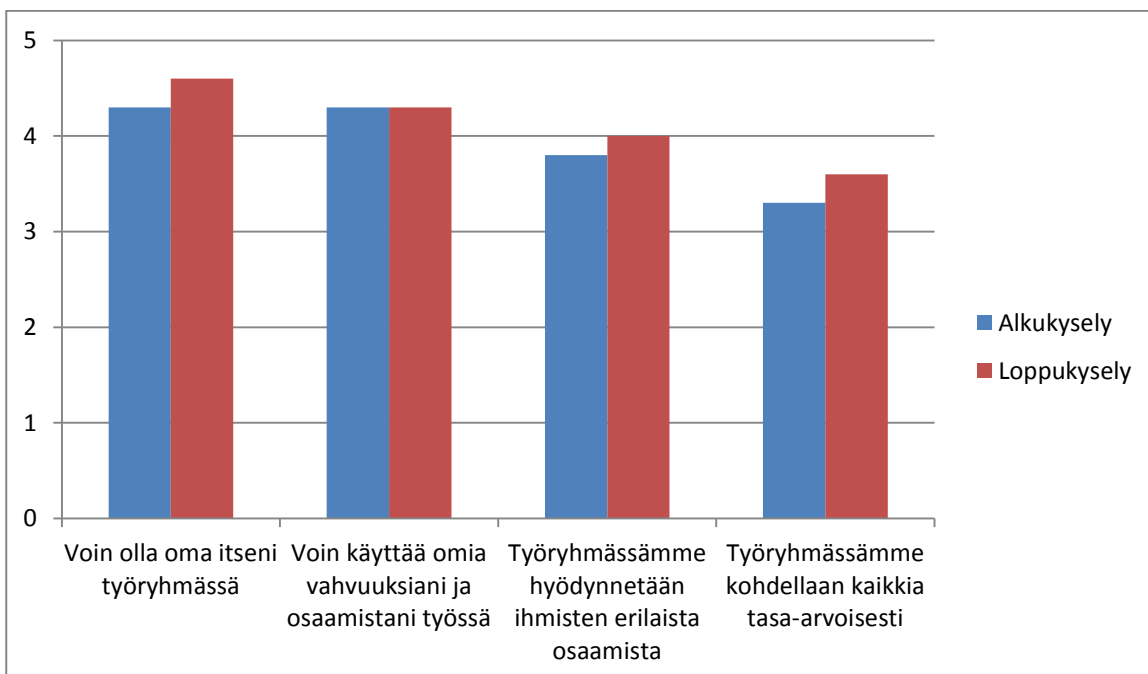
Taulukko 2. Yhteisöllisyys



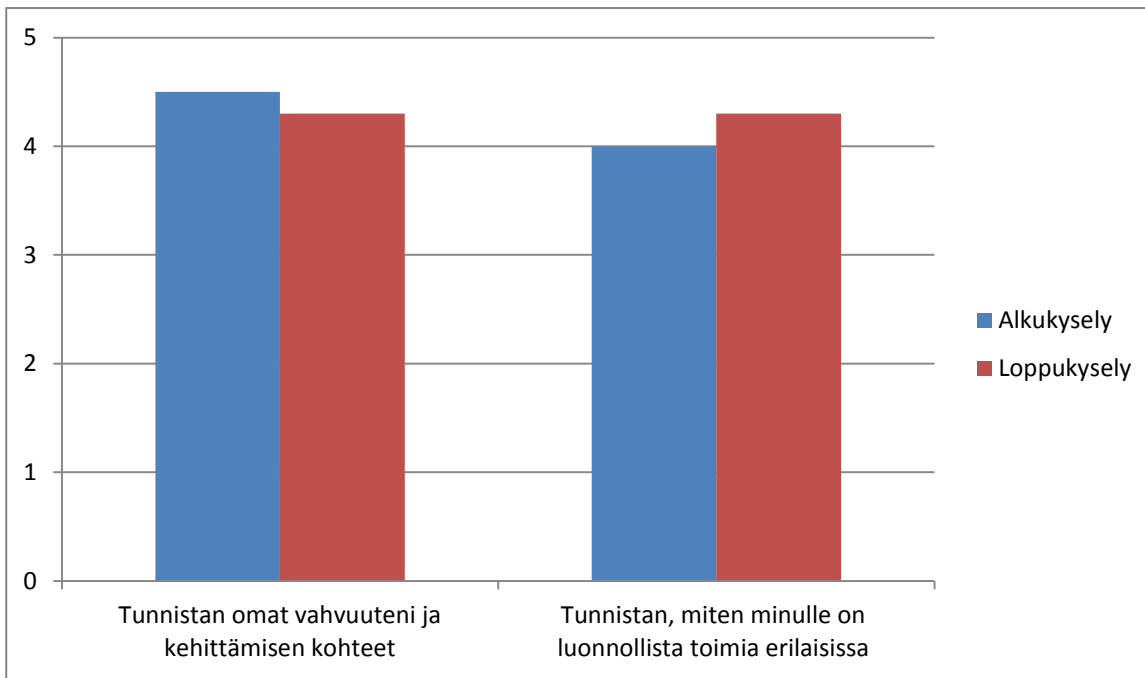
Taulukko 3. Luottamus



Taulukko 4: Arvostava kohtaaminen



Taulukko 5. Erilaisuuden tunnistaminen ja hyödyntäminen



Taulukko 6. Ammatillinen itsetuntemus

Yhteenveto alkukyselyn avoimista kysymyksistä:

Pääosin työryhmä kokee yhdessä työskentelyn positiivisesti, mutta kaikissa vastauksissa tuli esille puutteet ryhmän toimivuudessa, kuten yhteiset toimintatavat ja linjaukset. Syyksi koetaan se, että ryhmä on vasta aloittanut työskentelyn yhdessä ja yhdessä vastauksessa nostettiin esiin ulkoa tulevat paineet.

Yhteenveto loppukyselyn avoimista kysymyksistä:

Vastauksista nousi esille, että työryhmään ollaan toisaalta tyytyväisiä, mutta myös kehitettäviä asioita on havaittu. Vastauksissa tulee esille kahtia jakautuminen. Toisaalta koetaan, että työryhmässä oleminen on helppoa ja työkavereiden kanssa tulee hyvin toimeen, mutta toisaalta se koetaan myös haastavana. Koska työryhmä on uusi, niin toimintamallit eivät ole vielä vakiintuneet ja tutustuminen ja luottamuksen rakentuminen on vielä kesken. Vastauksista voidaan nähdä myös tarve keskusteluille ja vuorovaikutukselle työyhteisön kesken.

Toiminta on koettu mukavana ja hyödyllisenä. Toiminta on auttanut toisiin tutustumista ja ryhmäytymistä. Toiminnasta heränneet keskustelut on koettu hyödyllisinä.